മി. സ്പീക്കർ: ഈ സഭയിൽ പ്രസന്റ് ചെയ്യാതെ വിതരണം ചെയ്യാൻ സാധിക്കുകയില്ല.

Shri K. M. Mani: It is very clear that we should get sufficient time to go through the Bill and make up our minds regarding the amendment to be moved.

ശ്രീ. ജോസഫ് ചാഴിക്കാടൻ: ഇന്നു ഇതു പാസ്സാക്കാത്തതുകൊണ്ടു വലിയ അപകടം വല്ലതും ഉണ്ടാകുമോ?

ശ്രീ. സി. എച്ച്. മുഹമ്മദ്കോയ: ശ്രീ. കരുണാകരൻ പറഞ്ഞതു മനസ്സിലാക്കിക്കൊണ്ടു ഇതു നാളെ എടുത്താൽ മതിയെന്നുള്ള അഭിപ്രായത്തോടു യോജിക്കുകയാണു്. ഇന്നുതന്നെ ഇതു പാസ്സാക്കിയില്ലെങ്കിൽ വലിയ അപകടമൊന്നും വരികയില്ല എന്നുപറഞ്ഞല്ലോ. പാസ്സായാലും അപകടമൊന്നും വരാനില്ല.

ശ്രീ. കെ. എം. മാണി: നാളെ പാസ്സാക്കാമെന്നു മന്ത്രി സമ്മതിച്ചതുകൊണ്ടു എന്റെ മറ്റു വാദഗതികളെല്ലാം പിൻവലിച്ചിട്ടു മന്ത്രിയുടെ അഭിപ്രായത്തോടു യോജിക്കുകയാണു്.

Mr. Speaker: We will take this up tomorrow.

The kerala Industrial Employees, Payment of Gratuity Bill, 1969

Labour Minister (**Shri Mathai Manjooran**): Sir, I introduce the Kerala Industrial Employees Payment of Gratuity Bill, 1969.

Mr Speaker: The Bill stands introduced.

Shri Mathai Manjooran: I move that the Bill may be referred to a Select Committee.

Revenue Minister (**Smt K. R. Gouri**): I second it.

തൊഴിൽമന്ത്രി (ശ്രീ. മത്തായി മാഞ്ഞൂരാൻ): സർ, വ്യവസായ തൊഴിലാളികളെ സംബന്ധിച്ചിടത്തോളം അവർ ജോലി അവസാനിപ്പിക്കുന്ന കാലത്തു യാതൊരു സംരക്ഷണവുമില്ലാതെ പിരിഞ്ഞു പോകാറാണു പതിവു്. എന്നാൽ കഴിഞ്ഞ കുറെ കൊല്ലങ്ങളായി വ്യവസായ തൊഴിലാളികളെ സംബന്ധിച്ചിടത്തോളം അവർക്കു പ്രായം എത്തി പിരിഞ്ഞു പോകുകയാണെങ്കിൽ അവർക്കു ജീവിക്കുവാനുള്ള സൗകര്യങ്ങളൊന്നുമില്ലാത്തവരെപോലെ ആവശ്യമാണെന്നുള്ള അഭിപ്രായം ലോകത്തിൽ എവിടേയും ഉണ്ടായിട്ടുണ്ടു്. അതിന്റെ പേരിൽ നമ്മുടെ രാജ്യത്തുള്ള വ്യവസായതൊഴിലാളികൾക്കു പിരിഞ്ഞുപോകുന്ന കാലത്തേയ്ക്കു കൊടുക്കേണ്ട ചില പ്രത്യേക ആനുകൂല്യങ്ങളെപ്പറ്റി പരിഗണിക്കുകയും പല കമ്പനികളിലും ഫാക്ടറികളിലും പിരിഞ്ഞു പോകുന്ന കാലത്തു ഗ്രാറ്റുവിറ്റി കൊടുക്കുന്നതിനുള്ള ചില ക്രമങ്ങൾ രൂപവൽകരിക്കുകയും നടപ്പിലാക്കുകയും ചെയ്തിട്ടുണ്ടു്. എന്നാൽ പൊതുവായ അടിസ്ഥാനത്തിൽ അങ്ങനെ ചെയ്യുന്നതിനു ഇൻഡ്യാഗവണ്മെന്റു മുതിരുകയുണ്ടായില്ല. അതിന്റെ ഫലമായിട്ടു രാജ്യത്തിന്റെ നാനാഭാഗങ്ങളിലും കഴിഞ്ഞ കുറെ കാലമായി വ്യവസായതൊഴിലാളികൾക്കു ഗ്രാറ്റുവിറ്റി നിബന്ധനയുണ്ടാക്കണമെന്നുള്ള മുറവിളി വളരെ ശക്തിമത്തായി വളർന്നിട്ടുണ്ടു്. കഴിഞ്ഞ കുറെ കാലമായി കേരളത്തിലും വളരെ ശക്തിമത്തായി അതു വളർന്നുകൊണ്ടിരിക്കുകയാണു്. അതിന്റെ ഫലമായി ഈ കാര്യങ്ങളെപ്പറ്റി ഇൻഡ്യൻലേബർ കൗൺസിലും ഇൻഡ്യാഗവണ്മെന്റുമായി പല കാൺഫറൻസുകളും കൂടി അതു് പലവട്ടം ആലോചിക്കുകയും ചെയ്തുവെങ്കിലും ഈ സംഗതി പുരോഗമനപരമായി ഒന്നും നടത്താൻ കഴിഞ്ഞിട്ടില്ല. ഈ ഘട്ടത്തിൽ ഒന്നരകൊല്ലത്തിനുമുമ്പു് 'Industrial Employees'

LIBRARY ARCHIVES Kerala Legislative Assembly

Payment of Gratuity Bill, എന്ന പേരിൽ നിയമം ഉണ്ടാക്കുവാൻ കേന്ദ്രഗവണ്മെൻറിനെ സമീപിക്കുകയും അവരുടെ മുൻകൂർ അനുവാദത്തിനായി അപേക്ഷിക്കുകയും ചെയ്തു. പക്ഷേ അനുവാദം അവർ ഇന്നും തരികയുണ്ടായിട്ടില്ല. ഇതു് കൺകറൻറ് ലിസ്റ്റിൽ വരുന്ന ഒരു വിഷയമായതുകൊണ്ടു കേന്ദ്രഗവണ്മെൻറ് തത്തുല്യമായ നിയമം ഉണ്ടാക്കാതിരുന്നാലും സംസ്ഥാനത്തിനു് ബിൽ പാസ്സാക്കുവാനും നടപ്പിൽ വരുത്തുവാനും ഉള്ള അവകാശം ഉണ്ടു്. ആ നിലയിലാണു് ഈ ബിൽ അവതരിപ്പിക്കുന്നതു്. വളരെ ലളിതമായ സദുദ്ദേശപരമായ രീതിയിൽ, ഒരോ തൊഴിലാളിയും പിരിഞ്ഞുപോകുന്ന സമയത്തു ചില പ്രത്യേക സഹായത്തോടുകൂടി അവരെ പിരിഞ്ഞുപോകുവാൻ സഹായിക്കുകയാണു് ഈ ബിൽ ചെയ്യുന്നതു്. ഈ ബില്ലിൽ 2-ാം ഖണ്ഡികയിൽ ഗ്രാറ്റുവിറ്റിയെപ്പറ്റി പറയുന്നതു ഞാൻ വായിക്കാം.

> Class 7. Rate of gratuity: Gratuity payable to an employee shall be calculated at the rate of fifteen days, wages based on the last drawn wage rate or wage-rate payable immediately preceding the date on which gratuity becomes payable, or every completed year of service or part thereof in excess of six months, subject to a maximum of fifteen months wages:
>
> Provided that nothing in this section shall affect the right of any employee or class of employees employed in any better terms of gratuity or retirement benefits under any award or agreement or contract with the employer"

ഇങ്ങനെയുണ്ടാക്കുന്ന ഈ സംഖ്യ എങ്ങനെ പിന്നീടു വിതരണം ചെയ്യണമെന്നുള്ളതും, അതിൻറെ ചട്ടങ്ങളും എങ്ങനെയുണ്ടാക്കണമെന്നുള്ളതും, അതിനു് ഈ ഗവണ്മെൻറിനു് അധികാരം കൊടുക്കുന്നതും എങ്ങനെയാണെന്നുമുള്ളതാണു് ഈ ബില്ലിലെ മിക്കവാറും ഉള്ള മറ്റു വ്യവസ്ഥകളും. അതിൻറെ ഉദ്ദേശം എല്ലാ തൊഴിലാളികൾക്കും അവരുടെ പ്രവർത്തനകാലം കഴിഞ്ഞു വരുന്ന കാലഘട്ടത്തിലേയ്ക്കു ഒരു സുരക്ഷിതത്വം ഉണ്ടാക്കുക എന്നുള്ളതാണു്. ഇൻഡ്യയിലാകട്ടെ നമ്മുടെ സംസ്ഥാനത്താകട്ടെ സാമൂഹ്യ സുരക്ഷിതത്വത്തിനു ആവശ്യമായ നടപടികളും മുഴുമിപ്പിച്ചിട്ടില്ല. ആകെ നടപ്പിലാക്കിയിട്ടുള്ളതു ചില സ്ഥലത്തു ലൈഫ് ഇൻഷുറൻസ് പദ്ധതിയും ലീവു കൊടുക്കുന്നതിനും മെഡിക്കൽ ആനുകൂല്യവും അപൂർവ്വമായി കൊടുക്കുന്നതിനുള്ള വ്യവസ്ഥമാത്രമാണു് ഇന്നുള്ളതു്. അതുകൊണ്ടു ഈ ബില്ലിലെ വ്യവസ്ഥകളും പാസ്സാക്കിയെടുക്കേണ്ടതു് ഈരാജ്യത്തെ തൊഴിലാളികളെ സംബന്ധിച്ചിടത്തോളം വളരെ ആവശ്യമായ കാര്യമാണു്. അതുകൊണ്ടു ഈ ബില്ലിൽ തൊഴിലാളികളെ സംബന്ധിച്ച ആവശ്യമായ എല്ലാകാര്യങ്ങളും അവരുടെ എല്ലാ അവകാശങ്ങളും പരിപൂർണ്ണമായി പ്രൊവൈഡ് ചെയ്തു എന്നോ അതിനപ്പുറം ഒരു കാര്യവുമില്ലെന്നോ ഞാൻ അഭിപ്രായപ്പെടുന്നില്ല. ഈ ബില്ലിൽ പല പോരായ്മകളും കാണും, പല ഭേദഗതികളും വരുത്തുവാൻ കാണും. ഒരുദ്യോഗമതികളായ തൊഴിൽ പ്രവർത്തകന്മാർക്കു് ഭാവിസാമൂഹ്യഘടനയെപ്പറ്റി കൂലങ്കഷമായി ആലോചിക്കുന്നതിനും ഈ ബില്ലിലെ വ്യവസ്ഥകളും മെച്ചപ്പെടുത്തിയ ആനുകൂല്യങ്ങളോടുകൂടി കൊണ്ടുവരുന്നതിനും സന്ദർഭം കൊടുക്കണമെന്നുള്ള അടിസ്ഥാനത്തിലാണു് ഈ ബിൽ ഇപ്പോഴേ ഇവിടെ അവതരിപ്പിച്ചിട്ടുള്ളതു്. ഈ അഭിപ്രായങ്ങളെയെല്ലാം ക്രോഡീകരിക്കുന്നതിനുവേണ്ടി ഇതു ഒരു സെലക്ട് കമ്മിറ്റിക്കു വിടണമെന്നാണു് ഇതു അവതരിപ്പിക്കപ്പെടുമ്പോഴേ എനിക്കു പറയുവാനുള്ളതു്. ഈ ബില്ലിനെക്കുറിച്ചുള്ള ചർച്ചകൾക്കുശേഷം സെലക്ട് കമ്മറ്റി അംഗങ്ങളുടെ പേരു ഞാൻ പറയാം.

ശ്രീ. ആർ. എസ്. ഉണ്ണി: ഞാൻ ഇതു പൊതുജനാഭിപ്രായം അറിയുവാനായി സർക്കുലേറ്റു ചെയ്യണമെന്നു ഒരു ഭേദഗതി അയച്ചിരുന്നു. ബഹുമാനപ്പെട്ട മന്ത്രിയുടെ വിശദീകരണം കേട്ടപ്പോൾ എൻറെ ഭേദഗതി ഞാൻ പിൻവലിക്കുകയാണു്, സെലക്ട് കമ്മറ്റിക്കുവിടണമെന്നുള്ള അഭിപ്രായമാണു് എനിക്കുള്ളതു്.

LIBRARY ARCHIVES Kerala Legislative Assembly

Shri P. S. Namboodiri: Sir, I move that the Industrial Employees' Payment of Gratuity Bill, 1969 be circulated for the purpose of eliciting opinion thereon till the December 1969.

സർ, ഇൻഡ്യയിലെ തൊഴിലാളി പ്രസ്ഥാനത്തിന്റെ വളച്ചയ്ക്കും പുരോഗതിക്കും വളരെ ആശാവഹമായ നേട്ടമായിരിക്കും ഈ ബിൽ ഇവിടെ നിയമമായി നടപ്പിലാക്കുകയാണെങ്കിൽ ഉണ്ടാകാൻ പോകുന്നത്. ഇൻഡ്യയിലൊട്ടാകെയുള്ള സംസ്ഥാനങ്ങൾക്ക് ബാധകമായ രീതിയിൽ തൊഴിൽ നിയമങ്ങൾ ഉണ്ടാക്കുമെന്ന് തൊഴിൽ സമ്മേളനങ്ങൾ കൂടി തീരുമാനിക്കുമെങ്കിലും, അവയെല്ലാം തന്നെ പല കാരണങ്ങൾ പറഞ്ഞു നീട്ടി വയ്ക്കുന്ന നടപടികളാണ് ഇൻഡ്യാ ഗവണ്മെന്റ് എടുത്തിട്ടുള്ളത്. ഈ സന്ദർഭത്തിൽ ഒരു കാര്യം സൂചിപ്പിക്കാൻ ഞാനാഗ്രഹിക്കുകയാണ്. ഈ നിയമസഭയിൽ സെലക്ട്കമ്മിറ്റിയുടെ ചർച്ചയിലിരിക്കുന്ന ചെറിയ ഒരു ബില്ലിൽ തൊഴിലാളികളെ പിരിച്ചു വിടുകയാണെങ്കിൽ അതിലൊരു അപ്പീൽ കൊടുക്കുന്നതിനുള്ള അധികാരം മാത്രം ഉള്ള ആ ബില്ലിനുപോലും കേന്ദ്രഗവണ്മെന്റ് കൊടുത്തിട്ടില്ല. തൊഴിലാളികൾക്ക് സഹായകരമായ—പ്രോൽസാഹനകരമായ ഒരു നിലപാടല്ല കേന്ദ്രഗവണ്മെന്റ് എടുക്കുന്നതെന്ന് വ്യക്തമാക്കാൻ ഞാനാഗ്രഹിക്കുകയാണ്. ബഹുമാനപ്പെട്ട മന്ത്രി സൂചിപ്പിച്ചതുപോലെ അനേകംകൊല്ലങ്ങളായി വ്യവസായസ്ഥാപനങ്ങളിൽ ചെന്ന് പ്രവൃത്തിയെടുത്ത് അവരുടെ ആരോഗ്യം മുഴുവൻ നശിക്കുമ്പോൾ അവനെ അവിടെനിന്നും പിരിച്ചുവിടും. അങ്ങനെ പിരിച്ചുവിടുന്ന സമയത്ത് അവർക്ക് ഗ്രാറ്റുവിറ്റി കൊടുക്കാൻ ആവശ്യമായ നിയമം ഈ രാജ്യത്തില്ലെന്നുള്ളത് വളരെ ദുഃഖകരമായ ഒരു കാര്യമാണ്. ചില വ്യവസായങ്ങളിൽ ചില കൂടിയാലോചനകളുടെ ഫലമായി ഗ്രാറ്റുവിറ്റി നടപ്പിലാക്കിയിട്ടുണ്ട്. ചില വ്യവസായസ്ഥാപനങ്ങളിൽ എഗ്രിമെൻറനുസരിച്ചും ഇൻഡസ്ട്രിയൽ ടൈബ്യൂണൽ അവാർഡനുസരിച്ചും ഗ്രാറ്റുവിറ്റി കൊടുക്കാമെന്ന് വ്യവസ്ഥയുണ്ടായിട്ടുള്ളത് ശരിയാണ്. പക്ഷെ അതെല്ലായിടത്തും ഉണ്ടായിട്ടില്ല. ചെത്തുതൊഴിലാളികൾക്ക് അവരുടെ ക്ഷേമപദ്ധതിയനുസരിച്ച് ഗ്രാറ്റുവിറ്റി ഏർപ്പെടുത്തിയിട്ടുണ്ട്. ഒറ്റപ്പെട്ട ചില വ്യവസായസ്ഥാപനങ്ങളിൽ ഇതേർപ്പെടുത്തിയിട്ടുണ്ടെന്നതല്ലാതെ ബഹുഭൂരിപക്ഷം സ്ഥാപനങ്ങളിലും തൊഴിലാളികൾ ഇന്ന് നിരാധാരരാണ്, സക്കാർ ജീവനക്കാർ ജോലിയിൽനിന്നും വിരമിക്കുമ്പോൾ അവർക്ക് പെൻഷൻ കൊടുക്കുന്ന സംപ്രദായം ഉണ്ട്. അതുപോലെ തൊഴിലാളികൾക്കും അവർ ജോലിയിൽനിന്നും വിരമിച്ചുകഴിഞ്ഞാൽ അവർ ഈ രാജ്യത്തു സേവനം നടത്തിയിട്ടുള്ളവരാണെന്നുള്ള കാര്യം കണക്കിലെടുത്ത്, അവർ മരിക്കുന്നതുവരെ എന്തെങ്കിലും ഒരു തുക കൊടുക്കുന്നതിനുള്ള വ്യവസ്ഥ ഈ രാജ്യത്തുണ്ടാകേണ്ടതാവശ്യമാണ്. അതു തല്ക്കാലം നടപ്പാക്കാൻ കഴിയില്ലെന്നു വ്യക്തമാണ്. എന്നാൽ ഈ പരിതഃസ്ഥിതിയിൽ ഇത്തരത്തിലുള്ള ഒരു നിയമനിർമ്മാണം ഇവിടെ കൊണ്ടുവന്നതിൽ ബഹുമാനപ്പെട്ട മന്ത്രിയെ ഞാൻ അനുമോദിക്കുകയാണ്. ഇതു പറയുമ്പോൾ കാര്യമായ പല മാറ്റങ്ങളും ഈ ബില്ലിൽ ആവശ്യമാണെന്നു ഞാൻ അഭിപ്രായപ്പെടുകയാണ്. അതുകൊണ്ടാണ് ഞാനൊരു ഭേദഗതി ഇവിടെ കൊണ്ടുവന്നു അവതരിപ്പിക്കുന്നത്. ഈ നിയമം പാസായാൽ അതനുസരിച്ച് തൊഴിലാളികൾക്ക് എന്നുമുതൽക്ക് ആനുകൂല്യം കിട്ടുമെന്നുള്ളതിനെപ്പറ്റിയാണ് എനിക്ക് സംശയമുള്ളത്. എന്റെ അഭിപ്രായത്തിൽ ഈ നിയമം പാസാക്കികഴിഞ്ഞാൽ, ആ പാസാക്കുന്ന തീയതിമുതൽ ജോലിയിൽനിന്നും വിരമിച്ചുപോകുന്ന തൊഴിലാളികൾക്കുമാത്രം ഈ ആനുകൂല്യം കൊടുത്താൽ മതി എന്നാണ് തോന്നുന്നത്. അതിനുമുമ്പുള്ള കാലഘട്ടത്തിലെ സർവ്വീസ്കൂടി ഉൾപ്പെടുത്തി ഈ നിയമത്തിന്റെ ആനുകൂല്യം കൊടുക്കണമെന്നാണ് എനിക്ക് പറയുവാനുള്ളത്, ആ നിലയ്ക്ക് ഇതിൽ ചില ഭേദഗതികൾ വരുത്തേണ്ടതായിട്ടുണ്ട്. അതുപോലെതന്നെ മുനിസിപ്പാലിറ്റീസ്, തദ്ദേശസ്വയംഭരണസ്ഥാപനങ്ങൾ മുതലായവയിലെല്ലാം ജോലി ചെയ്യുന്നവർക്കുകൂടി ഈ ആനുകൂല്യം അനുവദിച്ചുകൊടുക്കേണ്ടതാണ്. ഇതിന്റെ വ്യാപ്തി ഇപ്പോൾ കൊടുത്തിട്ടുള്ളതിനെക്കാൾ വിപുലപ്പെടുത്തേണ്ടതാണ്.

LIBRARY ARCHIVES Kerala Legislative Assembly

ഈ ബില്ലിലെ വ്യവസ്ഥയനുസരിച്ച് തൊഴിലാളികൾക്ക് ഗ്രാറ്റുവിറ്റി കൊടുക്കണമെന്നുണ്ടെങ്കിൽ ഒരു സംഖ്യ തൊഴിലുടമകൾ ഗവണ്മെൻറിലേക്ക് കെട്ടിവയ്ക്കണമെന്നുണ്ട്. മുൻകാലങ്ങളിലെ സർവ്വീസുകൂടി ഉൾപ്പെടുത്തി പിരിഞ്ഞുപോയ തൊഴിലാളികൾക്ക് ഗ്രാറ്റുവിറ്റി കൊടുക്കുന്നതിനാവശ്യമായ ഭേദഗതി ഈ ബില്ലിൽ വരുത്തുമ്പോൾ, ഈ സംഖ്യ കെട്ടിവയ്ക്കണമെന്നുപറഞ്ഞാൽ അതു പ്രായോഗികമായി നടപ്പിലാക്കാൻ സാധിക്കാതെപോകും. അതുകൊണ്ട് അതിനാവശ്യമായ എന്തു വ്യവസ്ഥയാണ് ഇതിൽ ചേർക്കേണ്ടതെന്നുള്ളതിനെപ്പറ്റി കൂലംകഷമായി ആലോചിച്ച് ആവശ്യമായ ഭേദഗതി വരുത്തേണ്ടതാണ്. ഒരു പക്ഷേ ഇൻഡസ്ട്രിയൽ ഡിസ്പ്യൂട്ട് ആക്ടനുസരിച്ച് ഒരു വ്യവസായ ഉടമ തൊഴിലാളികളെ പിരിച്ചു വിടുകയാണെങ്കിൽ ഈ ആനുകൂല്യം തൊഴിലാളികൾക്ക് ലഭിക്കാതെ പോകുകയില്ലേയെന്ന് ഞാൻ സംശയിക്കുകയാണ്. അതുകൊണ്ട് അതിനെപ്പറ്റി കൂടി ആലോചിച്ച് ആവശ്യമായ തീരുമാനമെടുക്കേണ്ടതാണ്. ഈ ബില്ലിലെ വ്യവസ്ഥകൾ എങ്ങനെ നടപ്പിലാക്കാൻ സാധിക്കുമെന്നുള്ളതിനെപ്പറ്റിയും, ഇതിൽ എന്തെല്ലാം മാറ്റങ്ങൾ വരുത്തണമെന്നുള്ളതിനെപ്പറ്റിയും അറിയുന്നതിന് തൊഴിലാളികളിൽനിന്നും തൊഴിലുടമകളിൽനിന്നും ആവശ്യമായ തെളിവുകൾ വരുത്തി, ആവശ്യമായ രീതിയിൽ സെലക്ട്കമ്മിറ്റിയിൽവെച്ച് ചർച്ചചെയ്ത, ആവശ്യമായ ഭേദഗതികൾ വരുത്തി ഒരു നല്ല ബില്ലായി പാസാക്കിയെടുക്കണമെന്നുള്ള ഉദ്ദേശത്തോടുകൂടിയാണ് ഈ ഭേദഗതി അവതരിപ്പിച്ചിട്ടുള്ളത്.

(Dy. Speaker in the Chair)

ശ്രീ. ആർ. എസ്. ഉണ്ണി: സർ, ഇവിടെ അവതരിപ്പിച്ചിരിക്കുന്ന കേരള ഇൻഡസ്ട്രിയൽ എംപ്ലോയീസ് പേമെൻറ് ഓഫ് ഗ്രാറ്റുവിറ്റി ബിൽ വളരെ പ്രധാനപ്പെട്ട ഒന്നാണ്. തൊഴിലാളികളെ സംബന്ധിച്ചിടത്തോളം അവർ സർവ്വീസിൽനിന്നും പിരിഞ്ഞുപോകുന്ന അവസരത്തിൽ അവർക്ക് പാർശ്വകൃകാലാനുകൂല്യമെന്നുള്ള നിലയ്ക്ക് നൽകേണ്ട ഗ്രാറ്റുവിറ്റിക്ക് നിയമപ്രാബല്യം കൊടുക്കുന്നതിനുവേണ്ടി കൊണ്ടുവന്നിട്ടുള്ള ഒരു നിയമമാണ് ഇത്. വ്യവസായ സ്ഥാപനങ്ങളിൽ പലതിലും ഒത്തുതീർപ്പു വ്യവസ്ഥകളനുസരിച്ചും അവാർഡുകളനുസരിച്ചും ഗ്രാറ്റുവിറ്റി അംഗീകരിച്ചിട്ടുണ്ട്. അതു പല വ്യവസായസ്ഥാപനങ്ങളിലും പല രീതിയിലും പലനിരക്കിലുമാണ് ഇന്നു കൊടുത്തുവരുന്നതു. ഓരോ വ്യവസായത്തിനേറെയും പ്രത്യേകതയനുസരിച്ചും, അതു നടത്തുന്ന മുതലാളിമാരുടെ കഴിവനുസരിച്ചും ഇപ്പോഴും കൊടുത്ത ഗ്രാറ്റുവിറ്റിയുടെ നിരക്കിലും അടിസ്ഥാനത്തിലും വ്യത്യാസമുണ്ട്. ഗ്രാറ്റുവിറ്റിക്കുവേണ്ടി തൊഴിലാളി പ്രസ്ഥാനങ്ങളും വളരെക്കാലമായി രാജ്യത്താകമാനം പ്രക്ഷോഭണം നടത്തുകയും, അതിനുവേണ്ടി സജീവമായി വാദിക്കുകയും ചെയ്തിട്ടുണ്ട്. കിട്ടായ വിലപേശലിൻെറ അടിസ്ഥാനത്തിൽ ഗ്രാറ്റുവിറ്റിയെസംബന്ധിച്ച് അവകാശവാദം ഉന്നയിച്ച പല വ്യവസായങ്ങളിലും അതൊരു തൊഴിൽത്തർക്കമായി തീരുകയും അതിൻെറ അടിസ്ഥാനത്തിൽ ഗ്രാറ്റുവിറ്റി അംഗീകരിക്കുകയും ചെയ്തിട്ടുള്ളതാണ്. എന്നിരുന്നാലും നിയമപരമായ ഒരു അവകാശമായി പൊതുവേ ഗ്രാറ്റുവിറ്റി അംഗീകരിക്കപ്പെട്ടിട്ടില്ല. മറ്റു സംസ്ഥാനങ്ങളിൽനിന്നും വ്യത്യസ്തമായി കേരളത്തിൽ തൊഴിലാളികൾക്ക് ഗ്രാറ്റുവിറ്റി നിയമപരമായി അംഗീകരിച്ചുകൊടുക്കാനുള്ള ഉദ്യമമാണ് ഇതെന്നുള്ള നിലയ്ക്ക് ഈ നടപടി വളരെ ശ്ലാഘനീയമായ ഒന്നാണെന്നാണ് എനിക്ക് പറയുവാനുള്ളതു. ഗ്രാറ്റുവിറ്റിയുടെ അടിസ്ഥാനത്തിലുണ്ടായിട്ടുള്ള തൊഴിൽതർക്കങ്ങൾ അഡ്ജൂഡിക്കേഷനും വിടുകയും ഇൻഡസ്ട്രിയൽ ട്രിബ്യൂണലുകൾ അവാർഡുകൾപുറപ്പെടുവിക്കുകയും അവയിൽ ചിലതു സുപ്രീംകോടതിവരെ പോകുകയും സുപ്രീംകോടതിയുടെ പരിശോധനയ്ക്ക് അവ വിധേയമാകുകയും ചെയ്തിട്ടുള്ളതാണ്. ഗ്രാറ്റുവിറ്റി ഒരു അവകാശമെന്നുള്ള നിലയിൽ തൊഴിലാളികൾക്ക് എത്രമാത്രം അംഗീകരിച്ചുകൊടുക്കണമെന്നും അതിനുള്ള പരിഗണന എന്തായിരിക്കണമെന്നും സുപ്രീം കോടതി ചൂണ്ടി

LIBRARY ARCHIVES Kerala Legislative Assembly

ചെയ്തിട്ടുണ്ട്. സുപ്രീം കോടതി അംഗീകരിച്ചിട്ടുള്ള തത്വം തൊഴിലാളികൾക്ക് ഗ്രാറ്റുവിറ്റി ഒരു അവകാശമാണെന്നുള്ള നിലയിൽ അംഗീകരിക്കേണ്ടതാണ്. പക്ഷേ വ്യവസായത്തിന്റെ സാമ്പത്തിക കഴിവുകൂടി ഗ്രാറ്റുവിറ്റി അനുവദിക്കുന്ന കാര്യത്തിൽ പരിഗണിക്കേണ്ടതാണെന്നാണ് സുപ്രീം കോടതി പറഞ്ഞിട്ടുള്ളത്. സാമ്പത്തികമായി കഴിവുള്ള വ്യവസായ സ്ഥാപനങ്ങളിലെ തൊഴിലാളികൾക്ക് ഗ്രാറ്റുവിറ്റി ലഭിക്കാൻ അർഹതയുണ്ടെന്നാണ് സുപ്രീം കോടതി ഇക്കാര്യത്തിൽ അംഗീകരിച്ചിട്ടുള്ള തത്വം. ആ തത്വം മിക്കവാറും വ്യവസായ സ്ഥാപനങ്ങളിൽ അംഗീകരിച്ചിട്ടുണ്ട്. എന്നാൽ ഏറ്റവും കൂടുതൽ തൊഴിലാളികൾക്ക് തൊഴിൽ ലഭിക്കുന്ന വ്യവസായങ്ങളിലും, പ്രധാനപ്പെട്ട ചില വ്യവസായങ്ങളിൽപോലും സാമ്പത്തികമായ കഴിവില്ലെന്നുള്ള കാരണത്താൽ ഗ്രാറ്റുവിറ്റി നിഷേധിച്ചിരിക്കുകയാണ്. അവിടെയെല്ലാംതന്നെ ഗ്രാറ്റുവിറ്റിക്കുവേണ്ടിയുള്ള പ്രക്ഷോഭണവും സമരവും നടന്നുകൊണ്ടിരിക്കുകയാണ്. ഇതിന്റെ ഫലമായി ഇൻഡ്യയിലുള്ള എല്ലാ സംസ്ഥാനങ്ങൾക്കും ബാധകമായ നിലയിൽ ഗ്രാറ്റുവിറ്റിക്ക് നിയമപ്രാബല്യം ഉണ്ടാക്കേണ്ടതാണെന്നുള്ള പൊതുനിഗമനത്തിൽ ഇപ്പോൾ ഭരണകർത്താക്കൾ എത്തിയിട്ടുണ്ട്. കേന്ദ്രഗവണ്മെന്റും ഈ തത്വം ഇപ്പോൾ അംഗീകരിച്ചിരിക്കുന്നു. ഗ്രാറ്റുവിറ്റി നിയമപരമായ ഒരു അവകാശമായി അംഗീകരിച്ചുകൊടുക്കേണ്ടതാണെന്നുള്ള ഒരു നിഗമനത്തിൽ ഗവണ്മെന്റുകളെ എത്തിക്കാൻ ഇടയായ പ്രധാന കാരണം ഈ രാജ്യത്തെ തൊഴിലാളികൾ നിരന്തരമായി നടത്തിയ പ്രക്ഷോഭണമാണ്. ഈ ഗവണ്മെന്റ് അധികാരത്തിൽ വന്നപ്പോൾ ഈ പ്രശ്നത്തെസംബന്ധിച്ച് കാര്യമായി കണക്കിലെടുക്കുകയും ഗ്രാറ്റുവിറ്റി നിയമപരമായ ഒരു ആനുകൂല്യമായി ലഭിക്കുന്നതിനുള്ള നടപടികൾ സ്വീകരിക്കുകയും ചെയ്തിട്ടുണ്ട്. ഗ്രാറ്റുവിറ്റി നിയമപരമായി അംഗീകരിക്കുന്ന ഒരു നിയമം നടപ്പിലാക്കുകയാണ്. എന്നാൽ ഈ ബില്ലിൽ പല അപാകതകളുമുണ്ടെന്നു പറയാൻ ഞാനാഗ്രഹിക്കുകയാണ്. അതുകൊണ്ട് സെലക്ട് കമ്മിറ്റി ഇതു പരിശോധിക്കുന്ന അവസരത്തിൽ ഒട്ടേറെ മാറ്റങ്ങൾ വരുത്തുന്നതിനു ശ്രമിക്കേണ്ടതാണ്. സെലക്ട് കമ്മിറ്റിയുടെ പരിഗണനയ്ക്കുവേണ്ടി ഒന്നുരണ്ടു കാര്യങ്ങൾ ചൂണ്ടിക്കാണിക്കാൻ ഞാനാഗ്രഹിക്കുകയാണ്. ഈ ബില്ലിന്റെ 4-ാം വകുപ്പിൽ

Payment of gratuity:—Gratuity shall be payable to an employee:-

(a) on his superannuation;

(b) on his retirement after completion of a minimum period of ten years of continuous service, or

(c) on his retirement after a continuous service of one year on account of total disablement due to accident or disease.

എന്നാണ് പറഞ്ഞിരിക്കുന്നത്. കോളിഫൈയിംഗ് പീരിയഡിനെ സംബന്ധിച്ചിടത്തോളം വളരെയധികം ചർച്ചകൾ ഉണ്ടായിട്ടുള്ളതാണ്. ഇന്നതന്നെ പല അവാർഡുകളും എഗ്രിമെന്റുകളും ഉണ്ട്. ഇതിൽ പറഞ്ഞിരിക്കുന്ന കോളിഫൈയിംഗ് പീരിയഡ് പത്തു കൊല്ലമാണ്, എന്നാൽ പലയിടത്തും ഇപ്പോൾ അതു അഞ്ചു കൊല്ലമാക്കി കുറച്ചിട്ടുണ്ട്. പല വ്യവസായ സ്ഥാപനങ്ങളിൽനിന്നും പല കാരണങ്ങളാൽ തൊഴിലാളികളെ പിരിച്ചു വിടുന്നുണ്ട്. ഒരു വ്യവസായസ്ഥാപനത്തിൽ തൊഴിലാളികൾ അധികമാകുമ്പോഴും, ഷിഫ്റ്റു നിറുത്തിവെയ്ക്കുമ്പോഴും, ഉൽപാദനത്തിന്റെ അളവു കുറയുമ്പോഴും മറ്റു പല കാരണങ്ങളാലും തൊഴിലാളികളെ പിരിച്ചു വിടുന്നുണ്ട്. അങ്ങനെ പിരിച്ചുവിടുന്ന തൊഴിലാളികളിൽ കോളിഫൈയിംഗ് പീരിയഡ് പൂർത്തിയാക്കിയവർക്കു മാത്രമേ ഗ്രാറ്റുവിറ്റിക്ക് അവകാശമുള്ളൂ എന്നാണ് വരുന്നത്. കോളിഫൈയിംഗ് പീരിയഡ് പത്തുകൊല്ലം എന്നുവച്ചാൽ പിരിച്ചുവിടപ്പെടുന്ന തൊഴിലാളികൾക്ക് ഈ ആനുകൂല്യം ലഭിക്കാനുള്ള സാദ്ധ്യത കുറയും.

LIBRARY ARCHIVES Kerala Legislative Assembly

നമ്മുടെ ഗവണ്മെൻറിൻെറ കീഴിൽ നടക്കുന്ന വ്യവസായസ്ഥാപനങ്ങളിലെ ജീവ
വനക്കാരെ സംബന്ധിച്ചിടത്തോളം അവർക്കും ഗ്രാറ്റുവിറ്റി സംപ്ര
10 A. M.] ദായം അംഗീകരിച്ചിട്ടുണ്ട്, അതിനെ സംബന്ധിച്ച ശുപാർശ സമർ
പ്പിക്കുന്നതിനായി അടുത്ത കാലത്തു നിയമിക്കപ്പെട്ട ഒൺമാൻ കമ്മീ
ഷൻ, പരിണതപ്രജ്ഞനായ ശ്രീമാൻ പി. എൻ. കൃഷ്ണപിള്ള ഈ കാര്യത്തെപ്പറ്റി
ഒരു ശുപാർശ ഗവണ്മെൻറിനു സമർപ്പിച്ചിട്ടുണ്ട്. അതു് അംഗീകരിച്ചിട്ടുണ്ടെ
ന്നാണു് എൻെറ ഓർമ്മ. അതനുസരിച്ചു് ഗ്രാറ്റുവിറ്റി എന്നു പറയുന്നതു്, റിട്ടയ
ചെയ്യപ്പെടുന്ന തൊഴിലാളിക്കും അവർക്കു് കാളിഫൈയിംഗ് പീരീഡു് സർവ്വീസു
ണ്ടെങ്കിൽ അവർക്കും അവകാശമുണ്ടെന്നാണു് അതിൽ വ്യവസ്ഥചെയ്തിരിക്കുന്നതു്. ഒരു വ്യവസായത്തെ സംബന്ധിച്ചിടത്തോളം ഒരു തൊഴിലാളി ആ സ്ഥാപനത്തിനു വേണ്ടി സേവനമനുഷ്ഠിച്ച കാലം കണക്കാക്കി അയാൾ സർവ്വീസിൽനിന്നു പിരി ഞ്ഞുപോകുമ്പോൾ അയാൾക്കു നൽകുന്ന ഒരു ആനുകൂല്യമെന്ന നിലയ്ക്കാണു് ഗ്രാറ്റു വിറ്റി പരിഗണിക്കപ്പെടുന്നതു്. സൂപ്പറാനുവേഷൻവരെ തുടർച്ചയായി ജോലി ചെയ്യാൻ സാധിച്ചആൾക്കും, തൊഴിലാളികളുടെ കുറ്റംകൊണ്ടല്ലാതെ പിരിച്ചുവിട പ്പെടുന്ന ആളുകൾക്കുംഈ അവകാശം നൽകേണ്ടതാണെന്ന അടിസ്ഥാനതത്വമാണു് അംഗീകരിച്ചിട്ടുള്ളതു്. സേവനമനുഷ്ഠിച്ച കാലത്തേക്കുള്ള ആനുകൂല്യമെന്ന നില യ്ക്കാണു് ഇതു് അംഗീകരിച്ചിട്ടുള്ളതു്. അതേസമയത്തു് ഗ്രാറ്റുവിറ്റി അനുവദിക്കുന്ന തിനു് നേരത്തെ സുപ്രീംകോടതി പറഞ്ഞ financial capacity എന്നുള്ളതു് പരി ഗണിക്കേണ്ട കാര്യമല്ലെന്നാണു് ഏറ്റവും ഒടുവിലായി അംഗീകരിച്ചിട്ടുള്ള തത്വം. ഏതു വ്യവസായത്തെ സംബന്ധിച്ചിടത്തോളവും ഒരു തൊഴിലാളി അവൻെറ സേവ നകാലത്തു് സ്വയംപിരിഞ്ഞുപോകുമ്പോഴോ പിരിച്ചുവിടപ്പെടുമ്പോഴോ നൽകപ്പെ ടുന്ന ഒരു ആനുകൂല്യമെന്ന നിലയിൽവേണം ഗ്രാറ്റുവിറ്റി കണക്കിലെടുക്കേണ്ടതു് എന്ന തത്വമാണു് ഒടുവിലായി അംഗീകരിച്ചിട്ടുള്ളതു്. അതു് പിരിച്ചുവിടപ്പെ ടുന്ന തൊഴിലാളിക്കും ലഭിക്കേണ്ടതാണു്.

അതുപോലെതന്നെ സർവ്വീസിൽ ഏതെങ്കിലും കാലയളവിൽ മിനിമം കാളി ഫൈയിംഗ് പീരീഡു് കഴിഞ്ഞിട്ടു് രാജിവച്ചുപോകാൻ ഒരാൾ നിർബന്ധിതനായാൽ അയാൾക്കും ഈ ആനുകൂല്യം കിട്ടണം. രാജിവച്ചു പിരിഞ്ഞുപോകുന്ന തൊഴിലാ ളിക്കും ഗ്രാറ്റുവിറ്റിക്കു് അവകാശമുണ്ടു്. അതുപോലെതന്നെ സർവ്വീസിലിരിക്കുന്ന കാലത്തു് ആക്സിഡൻറുമൂലം അപകടം സംഭവിക്കുന്നവർക്കും ഈ അവകാശം ലഭി ക്കണം. മാനസികരോഗംമൂലം ജോലിചെയ്യാൻ സാധിക്കാത്ത ആരെങ്കിലുമുണ്ടെ ങ്കിൽ അവർക്കും മറ്റാരുടെയെങ്കിലും പ്രേരണയാലുള്ളതോ അല്ലാതെയുള്ള ഉപരിയായോ ഉള്ള പരിഗണന കിട്ടേണ്ടതാണു്. മിനിമം കാളിഫൈയിംഗ് സർവ്വീസ് ഇല്ലാത്തവർക്കും ഈ അവ കാശം കിട്ടേണ്ടതാണു്. അതുകൊണ്ടു് ക്ലാസു് 4 ഇതിനനുസരണമായ വിധത്തിൽ ഭേദഗതി ചെയ്യേണ്ടതാണു്. ഈ കാര്യത്തിൽ ഏറ്റവും ഒടുവിലായി അംഗീകരിക്ക പ്പെട്ടിട്ടുള്ള മാനദണ്ഡങ്ങളും അടിസ്ഥാനങ്ങളും കണക്കിലെടുത്തുകൊണ്ടു് ആവശ്യമായ ഭേദഗതികളും വരുത്തേണ്ടതാണു്. ക്ലാസു് 7-ൽ പറയുന്നതു് ഇതാണു്. .....
"based on the last drawn wage-rate or wage rate payable immediately preceding the date on which gratuity becomes payable, for every completed year of service or part thereof in excess of six months subject to a maxi 15 ഡേസ് വേജസ്" എന്നു പറയുന്നതുകൊണ്ടു് സ്വാഭാവികമായും ഒരു സംശയത്തിനു് ഇടവ രുന്നു. വേജസ്" എന്നു പറയുന്നതു് അടിസ്ഥാനശമ്പളവും അലവൻസും ഉൾപ്പെടുന്ന താണോ, വേജസ്" എന്നു പറഞ്ഞാൽ വെറും അടിസ്ഥാനശമ്പളം മാത്രമാണോ? ഡ്യീയർനസ് അലവൻസും അടിസ്ഥാനശമ്പളവും ചേർന്നതല്ലെന്ന ഒരു തർക്കവു മുണ്ടു്. അതുകൊണ്ടു് ഈ കാര്യത്തിൽ 15 ദിവസത്തെ മൊത്തശമ്പളം എന്ന തത്വം നാം അംഗീകരിക്കേണ്ടതാണെന്നാണു് എൻെറ അഭിപ്രായം. ഇൻഡ്യയിൽ ഇന്നു നില വിലുള്ള തൊഴിൽത്തർക്കനിയമങ്ങളും, സാമൂഹ്യക്ഷേമകാര്യങ്ങളും തീരുമാനിക്കുന്നതി നുള്ള നിയമങ്ങളും മറ്റെല്ലാനിയമങ്ങളും ക്രോഡീകരിച്ചുകൊണ്ടു് ഒരു നിയമസംഹിത

LIBRARY ARCHIVES Kerala Legislative Assembly

രൂപീകരിക്കാനുള്ള ഒരു സംരംഭം ഇന്നു നടന്നുകൊണ്ടിരിക്കുകയാണു്. ഒരു നാഷണൽ ലേബർ കോഡു് രൂപീകരിക്കാനുള്ള ഏർപ്പാടുകളെല്ലാം ഇന്നു് ചെയ്യുന്നുണ്ടു്. ഇപ്പോൾ നാഷണൽ ലേബർ കമ്മീഷൻ ഈ കാര്യത്തെ സംബന്ധിച്ചിടത്തോളമുള്ള അവരുടെ റിപ്പോർട്ടു് കേന്ദ്രഗവണ്മെൻറിനു സമർപ്പിച്ചിട്ടുണ്ടു്. അതനുസരിച്ചു് ഈ ഗ്രാറ്റുവിറ്റി നിയമപരമായ ഒരു അവകാശമെന്ന നിലയ്ക്കു് അംഗീകരിക്കുകയും അതിനു് നിയമപ്രാബല്യം നൽകുകയും ചെയ്യാൻ ഉദ്ദേശിക്കുകയാണു്. നാഷണൽ ലേബർ കമ്മീഷൻ ഈ കാര്യത്തിൽ സ്വീകരിച്ചിരിക്കുന്നതു് 15 ദിവസത്തെ മൊത്ത ശമ്പളമാണു്. ഡീയർനസു് അലവൻസും അടിസ്ഥാനശമ്പളവും ചേർത്തു് 15 ദിവസത്തെ മൊത്ത ശമ്പളം തൊഴിലാളികൾക്കു് അവർ പൂർത്തിയാക്കിയ ഓരോ വർഷക്കാലത്തേയ്ക്കു് നൽകേണ്ടതാണെന്നു് സമ്മതിച്ചിരിക്കുന്നു. അതിൻറെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ തയ്യാറാക്കിയിട്ടുള്ള കരടു് രേഖയിൽ ഇതാണു് വ്യവസ്ഥ ചെയ്തിട്ടുള്ളതു്. അപ്പോൾ നമ്മൾ ഉണ്ടാക്കുന്ന ഒരു നിയമനത്തിൽ അതിൽനിന്നും വ്യത്യസ്തമായ വ്യവസ്ഥകൾ എഴുതിച്ചേർക്കേണ്ട കാര്യമില്ല. തനി മൂരാച്ചികളടങ്ങിയ നാഷണൽ ലേബർ കമ്മീഷൻറെ റിപ്പോർട്ടിൽ പറഞ്ഞിരിക്കുന്നതിനേക്കാൾ കുറഞ്ഞ ഒരു റേറ്റു് നാം നിശ്ചയിക്കുന്നതു്, ശരിയല്ല. അതുകൊണ്ടു് തൊഴിലാളികളെ സംബന്ധിച്ചിടത്തോളം അവരുടെ സർവ്വീസിൻറെ ഓരോ കൊല്ലത്തേക്കും 15 ദിവസത്തെ മൊത്ത ശമ്പളം എന്നു് നിശ്ചയിക്കേണ്ടതു് പല കാരണങ്ങളാലും ആവശ്യമാണു്. പല വ്യവസായങ്ങളിലും അടിസ്ഥാനശമ്പളം വളരെ താണ നിരക്കിലും ഡീയർനസ്സു് അലവൻസു് കോസ്റ്റു് ഓഫ് ലിവിംഗ് ഇൻഡക്സിൻറെ അടിസ്ഥാനത്തിലും ആണു് നിശ്ചയിക്കപ്പെട്ടിട്ടുള്ളതു്. അവരുടെ വരുമാനത്തിൻറെ മുഖ്യഘടകവും ഡി. എ. ആയിരിക്കുന്നതുകൊണ്ടു് തീർച്ചയായും അടിസ്ഥാനശമ്പളവും ഡീയർനസു് അലവൻസും കൂടിച്ചേർന്ന മൊത്തശമ്പളമായിരിക്കണം ഗ്രാറ്റുവിറ്റിക്കു് അംഗീകരിക്കേണ്ടതു്. ആ നിലയിൽ അതു മാറേണ്ടതാണു്.

ഈ വകുപ്പിൽ ഏറ്റവും ഒടുവിലായി സർവ്വീസിൽനിന്നു പിരിഞ്ഞുപോകുന്ന ഒരു തൊഴിലാളിക്കു് ഏറ്റവും ഒടുവിൽ ലഭിക്കുന്ന ശമ്പളത്തിൻറെ നിരക്കനുസരിച്ചാണു് ഗ്രാറ്റുവിറ്റി തീരുമാനിക്കേണ്ടതെന്നു് ഇതിൽ പറഞ്ഞിട്ടുണ്ടു്. ഈ തുകയും ഡിപ്പാസിറ്റു ചെയ്യുന്നതിനെ സംബന്ധിച്ച ചില വ്യവസ്ഥകളും ഇതിലുണ്ടു്; 8-ാം വകുപ്പിൽ 8-ാം വകുപ്പനുസരിച്ചു് ഓരോ വർഷവും ഗ്രാറ്റുവിറ്റി കണക്കാക്കി ആ തുക എംപ്ലോയർ ഗവണ്മെൻറു നിശ്ചയിക്കുന്ന രീതിയിൽ ഡിപ്പോസിറ്റു ചെയ്യണം. ഓരോ വർഷവും മാർച്ചിനുമുമ്പു് അതു ഡിപ്പോസിറ്റു ചെയ്യണം, യഥാർത്ഥത്തിൽ ഇന്നു് അഡ്വാർഡുകാരും മുതലും സെറ്റിൽമെൻറുകാരും മുതലും അംഗീകരിച്ചിട്ടുള്ളതു് സർവ്വീസിൽനിന്നു് പിരിഞ്ഞുപോകുന്നതിനു് തൊട്ടുമുമ്പു് കിട്ടുന്ന ശമ്പളത്തിൻറെ അടിസ്ഥാനത്തിലാണു് ഗ്രാറ്റുവിറ്റി കണക്കാക്കേണ്ടതു് എന്നാണു്. 15 ദിവസത്തെ ശമ്പളമെന്ന നിരക്കിൽ കിട്ടണമെന്നു് പറയുന്നുണ്ടു്. 30 കൊല്ലമാണു് ഇതിനെ സംബന്ധിച്ചിടത്തോളം ഒരു സീലിംഗ് വച്ചിട്ടുള്ളതു്. അപ്പോൾ പരമാവധി 30 കൊല്ലമാണു് ഗ്രാറ്റുവിറ്റിക്കുള്ള സർവ്വീസു്. ആ നിലയിൽ 30 കൊല്ലം സർവ്വീസുള്ള ഒരാൾക്കു് അയാൾ സർവ്വീസു് തുടങ്ങുന്ന കാലത്തു് കിട്ടുന്ന ശമ്പളനിരക്കും അയാൾ പിരിഞ്ഞുപോകുന്ന സമയത്തുള്ള ശമ്പളനിരക്കും തമ്മിൽ വളരെ വ്യത്യാസമുണ്ടായിരിക്കും. നമ്മുടെ വ്യവസായരംഗത്തു് മിക്കവാറും എല്ലാ വ്യവസായങ്ങളിലും വന്നിട്ടുള്ള മാറ്റങ്ങളും നാം ഈ കാര്യത്തിൽ കണക്കിലെടുക്കേണ്ടതാണു്. 1950-ൽ നമ്മുടെ ഏറ്റവും പ്രധാനപ്പെട്ട വ്യവസായമായ ടെക്സ്റ്റയിൽ വ്യവസായത്തിൽ ഒരു തൊഴിലാളിക്കു് അയാളുടെ മൊത്തവരുമാനം ഏറെക്കുറെ അൻപതു് അറുപതു് രൂപ ആയിരുന്നുവെങ്കിൽ ഇന്നു് അതു് ശരാശരി 200 രൂപയോളം വർദ്ധിച്ചിട്ടുണ്ടു്, അടിസ്ഥാനശമ്പളവും അലവൻസും കൂടി. ഇതു് പത്തോ പതിനെട്ടോ കൊല്ലത്തെ മാറ്റമാണു്. ഈ 18 കൊല്ലത്തിനിടയിൽ ഏറെക്കുറെ വമ്പിച്ച വർദ്ധനവു് ശമ്പളത്തിലും അലവൻസുകളിലും ഉണ്ടായിട്ടുണ്ടു്

LIBRARY ARCHIVES Kerala Legislative Assembly

ഇതു് കാലം മാറുംതോറും, വ്യവസായത്തിന്റെ കഴിവു വർദ്ധിക്കുംതോറും, പൊതുവേ അംഗീകരിക്കപ്പെട്ടിട്ടുള്ള തത്വങ്ങളുടേയും മാനദണ്ഡങ്ങളുടേയും അടിസ്ഥാനത്തിൽ ശമ്പളപരിഷ്കാരങ്ങൾ ഏർപ്പെടുത്തുംതോറും ഇതിൽ വർദ്ധനവും ഉണ്ടായിക്കൊണ്ടിരിക്കുന്ന എന്നുള്ളതു് ഒരു വസ്തുതയാണു്. അതുകൊണ്ടു് ശമ്പളത്തിൽ അവർക്കു് ഓരോ വർഷവും ഉണ്ടാകുന്ന വർദ്ധനവും ഒക്കെ കണക്കിലെടുത്തുകൊണ്ടു് അവർക്കു് ഗ്രാറ്റുവിറ്റി കിട്ടാൻ കഴിയാത്ത ഒരു സ്ഥിതിവിശേഷം ഈ ബില്ലിലെ വ്യവസ്ഥകൾ മൂലം ഉണ്ടാകും. ഓരോ വർഷവും ഗ്രാറ്റുവിറ്റിയുടെ നിരക്കു് തീരുമാനിക്കുകയും അതാതു വർഷംതന്നെ അതു ഗവണ്മെന്റിൽ കെട്ടിവയ്ക്കുകയും ചെയ്യുന്ന സ്ഥിതിവന്നാൽ തൊഴിലാളികൾക്കു് അതു് പൊതുവേ ദോഷകരമാണു്. ഗ്രാറ്റുവിറ്റി കൊടുക്കുന്ന സമയത്തു് കിട്ടുന്ന ശമ്പളത്തിന്റെ തൊട്ടുമുമ്പുള്ള ശമ്പളമാണു് 7-ാം വകുപ്പിൽ പറയുന്നതു്. 8-ാം വകുപ്പനുസരിച്ചു് ഓരോ വർഷവും തൊഴിലാളിക്കു കൊടുക്കുന്ന ശമ്പളം കണക്കാക്കി പതിനഞ്ചു ദിവസത്തെ മൊത്തശമ്പളം ഗവണ്മെന്റിൽ കെട്ടിവയ്ക്കണം. സർവ്വീസിൽനിന്നു പിരിഞ്ഞു പോകുന്ന സമയത്തു് ആ ആൾക്കു കിട്ടുന്ന ശമ്പളത്തിന്റെ നിരക്കനുസരിച്ചു് അയാൾ ജോലിചെയ്തിട്ടുള്ള എല്ലാകൊല്ലവും 15 ദിവസത്തെ ശമ്പളം ഗ്രാറ്റുവിറ്റി കിട്ടണം. ഇതാരു വൈരുദ്ധ്യമാണു്. അതിനു് ആവശ്യമായ ഭേദഗതികൾ വരുത്തേണ്ടതാണു്.

ശ്രീ. ജെ. എ. ചാക്കോ: കെട്ടിവയ്ക്കണമെന്നു പറയുമ്പോൾ അതാതു തവണത്തെ ശമ്പളത്തിന്റെ തോതനുസരിച്ചല്ലാതെ കെട്ടിവയ്ക്കുന്നതെങ്ങനെയാണു്.

ശ്രീ. ആർ. എസ്. ഉണ്ണി: സെലക്ടുകമ്മിറ്റി പരിശോധിച്ചു് ആവശ്യമായ ഭേദഗതി വരുത്തണമെന്നാണു് ഞാൻ പറഞ്ഞതിന്റെ അർത്ഥം. സെലക്ടുകമ്മിറ്റി കാര്യമായി ഇതു പരിശോധിക്കേണ്ടതാണു്.

ശ്രീ. ബി. മാധവൻനായർ: നമ്മുടെ ഈ കോൺട്രാക്ടു് ലേബറെപ്പറ്റി സിനിമ സംബന്ധിച്ചിടത്തോളം തവണകളായിട്ടല്ലേ ഈ തുക ഗവണ്മെന്റിൽ ഡിപ്പോസിറ്റുചെയ്യാൻ സാധിക്കുകയുള്ളു.

ശ്രീ. ആർ. എസ്. ഉണ്ണി: അതു് ശരിയാണു്. തൊഴിലാളി പിരിഞ്ഞുപോകുന്ന സമയത്തു് ആ തൊഴിലാളികളുടെ ഗ്രാറ്റുവിറ്റി കൊടുക്കാൻ കഴിയാത്ത ഒരു സ്ഥിതിവിശേഷം ഇന്നുണ്ടു്. നമ്മുടെ രാജ്യത്തു്. വർഷംതോറും ഗ്രാറ്റുവിറ്റി തുക ഈടാക്കേണ്ടതും നിശ്ചിത രീതിയിൽ അതു സൂക്ഷിക്കേണ്ടതും തൊഴിലാളികൾ സർവ്വീസിൽനിന്നും പിരിഞ്ഞുപോകുന്ന സമയത്തു് അതു കൊടുക്കേണ്ടതുമാവശ്യമാണു്. പല വ്യവസായങ്ങളുടെ കാര്യം നോക്കിയാലും ഇതു് ആവശ്യമാണു്. പിരിഞ്ഞുപോകുമ്പോൾ അവർക്കു കിട്ടുന്ന ശമ്പളത്തിന്റെ തോതനുസരിച്ചു് ഗ്രാറ്റുവിറ്റി തുകയും സർവ്വീസുകാലത്തേക്കും കണക്കാക്കി ലഭിക്കാനുള്ള അവകാശത്തിനും കോട്ടം തട്ടാൻ പാടില്ല. അപ്പോൾ ഈ വകുപ്പുകളിലുള്ള വൈരുദ്ധ്യം ഇല്ലാതാക്കാൻ ആവശ്യമായ ഭേദഗതികൾ വരുത്തണമെന്നു് ഞാൻ അഭ്യർത്ഥിക്കുകയാണു്. അതുപോലെതന്നെ കോൺട്രാക്ടു തൊഴിലാളികൾക്കു് ഈ ബില്ലനുസരിച്ചു് അവകാശമുണ്ടെന്നുവരുന്നില്ല. അതുകൊണ്ടു് ഈ കാര്യവും സെലക്ടുകമ്മിറ്റി പരിശോധിക്കേണ്ടതാണു്. സീസണൽ വ്യവസായങ്ങളിലെ തൊഴിലാളികളിൽ പലർക്കും ഗ്രാറ്റുവിറ്റി ലഭിക്കുന്നില്ല. അതിനാൽ ഏതെല്ലാം വ്യവസായങ്ങളെ ഇതിനകത്തു് ഉൾപ്പെടുത്തണമെന്നുള്ളതിനെപ്പറ്റിയും സെലക്ടുകമ്മിറ്റി കാര്യമായി പരിശോധിക്കേണ്ടതാണു്.

LIBRARY ARCHIVES Kerala Legislative Assembly

മെന്നാണ് ഗ്രാറ്റുവിറ്റിക്കുള്ള അപേക്ഷ കൊടുക്കുന്നതിനെ സംബന്ധിച്ചാണ്. സർവ്വീസിൽനിന്നു പിരിയുന്നതിനുമുമ്പ് മൂന്നുമാസത്തിനകം ഇതിനു് അപേക്ഷ കൊടുക്കണമെന്നുണ്ട്. ഇതിൽ അതിനൊരു പ്രൊവൈസോ ചേർത്തിരിക്കുന്നു. ഇങ്ങനെ അപേക്ഷ കൊടുക്കാൻ ഏതെങ്കിലും തരത്തിൽ സാധിക്കാതെ പോയിട്ടുള്ള തൊഴിലാളികൾക്കു് കൺട്രോളിംഗ് അതോറിട്ടിക്കു്, തൃപ്തികരമായ കാരണങ്ങളാലാണു് അപേക്ഷ കൊടുക്കാൻ സാധിക്കാതെ പോയിട്ടുള്ളതെന്നു് ബോദ്ധ്യമായാൽ അവരെ ഒഴിവാക്കാമെന്നു വച്ചിട്ടുണ്ടു്. സർവ്വീസിൽനിന്നു പിരിഞ്ഞുപോകുന്നതിനു തൊട്ടുമുള്ള കാലത്തു് അപേക്ഷ കൊടുക്കണമെന്നു് ആണെങ്കിൽ തെറ്റില്ല. സർവ്വീസിൽനിന്നും പിരിഞ്ഞുപോയതിനുശേഷം അപേക്ഷ കൊടുക്കാനുള്ള നിയമപരമായ അവകാശം തൊഴിലാളികൾക്കു ലഭിക്കേണ്ടതാണു്. അതിനു മറ്റു രീതിയിൽ കർക്കശമായ വകുപ്പുകൾ ഉണ്ടാക്കേണ്ട കാര്യമില്ല. സർവ്വീസിൽ നിന്നും പിരിഞ്ഞു പോകുന്ന അവസരത്തിൽ തന്നെ ഗ്രാറ്റുവിറ്റി ലഭിക്കുന്നതിനുള്ള കർക്കശമായ നിയമങ്ങളും ഉണ്ടാക്കുന്നതുകൊണ്ടു് തരക്കേടില്ല. പല അവാർഡുകളും ഈ തത്വം അംഗീകരിച്ചിട്ടുണ്ടു്. സർവ്വീസിൽനിന്നും പിരിഞ്ഞുപോയതിനുശേഷം ഗ്രാറ്റുവിറ്റി വാങ്ങിക്കാൻ കാത്തുകിടക്കേണ്ട ഗതികേടുണ്ടാവരുതു്. സർവ്വീസിൽനിന്നും പോകുന്ന അവസരത്തിൽ ഗ്രാറ്റുവിറ്റി കിട്ടുന്നതിനുള്ള സൗകര്യം ഉണ്ടാക്കുന്നതിനുവേണ്ടിയാണു് ഈ വകുപ്പുകൊണ്ടുദ്ദേശിക്കുന്നതു്. അതുകൊണ്ടു് സർവ്വീസിൽനിന്നും പിരിഞ്ഞുപോകുന്ന അവസരത്തിൽതന്നെ തൊഴിലാളികൾക്കു് ഗ്രാറ്റുവിറ്റി കിട്ടുന്നതിനുള്ള കർക്കശമായ വ്യവസ്ഥകളും ഉണ്ടാക്കുകയും അപേക്ഷ കൊടുക്കുന്ന കാര്യത്തിലും മറ്റു കാര്യത്തിലുമൊക്കെ ആവശ്യമായ അയവു വരുത്തുകയും ചെയ്യുക എന്നുള്ളതു് വളരെ ആവശ്യമാണു്. അതുപോലെതന്നെ ഈ ബില്ലിൽ സൂപ്പറാനുവേഷൻ ഏജു് 58 ആണു് വച്ചിരിക്കുന്നതു്. ഏറ്റവും ഒടുവിലായി ഇക്കാര്യത്തിലുള്ള ധാരണ പൊതുവെ അഖിലേൻഡ്യാടിസ്ഥാനത്തിൽതന്നെ വ്യാവസായികരംഗത്തു് പണി എടുക്കുന്ന തൊഴിലാളികളെ സംബന്ധിച്ചിടത്തോളം അവരുടെ സൂപ്പറാനുവേഷൻ ഏജു് 60 ആയിരിക്കണമെന്നാണു്. നമ്മുടെ നാഷണൽ ലേബർ കമ്മീഷൻ രൂപീകരിച്ച സബ് കമ്മിറ്റി സമർപ്പിച്ച ഡ്രാഫ്റ്റു് ലേബർ കോഡിലും സൂപ്പറാനുവേഷൻ ഏജു് 60 ആയിട്ടാണു് നിശ്ചയിച്ചിരിക്കുന്നതു്. മൊത്തത്തിൽ അഖിലേൻഡ്യാടിസ്ഥാനത്തിൽതന്നെ വ്യാവസായികരംഗത്തു് സൂപ്പറാനുവേഷൻ ഏജു് എന്നു പറയുന്നതു് 60 ആയി നിശ്ചയിച്ചു് ഒരു നിയമം പ്രാബല്യത്തിൽ വരാൻ പോകുന്നു എന്നുള്ള പശ്ചാത്തലത്തിൽ ഇവിടെമാത്രം 58 ആയിരിക്കേണ്ട ആവശ്യമില്ല. 60 വയസ്സുവരെ ജോലിചെയ്യാൻ തൊഴിലാളികൾക്കു കഴിയും. അതിനുള്ള ആരോഗ്യശേഷി ഇന്നു് പൊതുവെ തൊഴിലാളികൾക്കുണ്ടു്. വർഷം ചെല്ലുന്തോറും മനുഷ്യന്റെ ശരാശരി വയസ്സു് വർദ്ധിച്ചുകൊണ്ടിരിക്കുന്നു എന്നുള്ളതെല്ലാം പരിഗണിച്ചു് സൂപ്പറാനുവേഷൻ ഏജു് 58-ൽ നിന്നും 60 ആക്കേണ്ടതാണു്. നമ്മുടെ സംസ്ഥാനത്തെ സംബന്ധിച്ചിടത്തോളം ഈനിയമത്തിൽ പ്രത്യേകമായി കാണുന്നതു് ഈ ആനുകൂല്യം ഒരു നിയമപരമായ അവകാശമായി അംഗീകരിക്കുന്നതിനുള്ള നടപടി എന്ന നിലയിലാണു്. ഞാൻ നേരത്തെ സൂചിപ്പിച്ചതുപോലെ കേന്ദ്രഗവണ്മെന്റു് ഇന്നു നിലവിലുള്ള തൊഴിൽ തർക്ക നിയമങ്ങളും, ഫാക്ടറി ആക്ടും, മറ്റു നിയമങ്ങളുമെല്ലാം ക്രോഡീകരിച്ചുകൊണ്ടു് ഒരു ലേബർ കോഡു് ഉണ്ടാക്കാനുള്ള ശ്രമം നടക്കുന്നുണ്ടെന്നും ആ നിയമം വരുന്നതിനുണ്ടാവുന്ന കാലതാമസം കൂടി പരിഗണിച്ചു് ഇതു വളരെ അടിയന്തിരമായി നടപ്പാക്കാൻ കഴിയുന്ന ഒരുകാര്യം എന്നുള്ള നിലയിൽ വളരെ സ്വാഗതാർഹമാണെന്നും എനിക്കു പറയാനുണ്ടു്. നാഷണൽ ലേബർ കോഡു് നിയമമായിക്കഴിഞ്ഞാൽ ഈ ബില്ലിനുസരിച്ചുള്ള ആനുകൂല്യം തൊഴിലാളികൾക്കു കിട്ടുമോ എന്നുള്ളതു് വേറെ പ്രശ്നമാണു്. പൊതുവെ അഖിലേന്ത്യാടിസ്ഥാനത്തിൽതന്നെ ഗ്രാറ്റുവിറ്റി തൊഴിലാളികൾക്കുള്ള നിയമപരമായ ഒരവകാശമെന്നുള്ള നിലയിൽ അംഗീകരിക്കുകയും അതിനു് നിയമം ഉണ്ടാക്കുകയും ചെയ്യുന്നതിനുള്ള ഒരു ശ്രമം

LIBRARY ARCHIVES Kerala Legislative Assembly

ഇന്നു് ആരംഭിച്ചിട്ടുണ്ടു്. നമ്മെ താമസിച്ചുപോയെങ്കിലും വളരെ വേഗത്തിൽ നിയമപരമായ അവകാശം തൊഴിലാളികൾക്കു ലഭിക്കാനുള്ള ബില്ലു പാസാക്കാനുള്ള ശ്രമം നടത്തുന്നതിനെ ബഹുമാനപ്പെട്ട ഗവണ്മെൻറിനെ ഞാൻ അനുസ്മരിപ്പിക്കുന്നു. ഇതു് സെലക്ടുകമ്മിറ്റിക്കു വിടണമെന്നുള്ള പ്രമേയത്തെ ഞാൻ പിൻതാങ്ങുന്നു.

ശ്രീ. കെ. എ. ശിവരാമഭാരതി: സർ, ഈ ബില്ലു് വളരെ പ്രധാനമേറിയ ഒന്നാണു്. ഗ്രാറ്റുവിറ്റിയെ സംബന്ധിച്ചിടത്തോളം ഇന്നു നിലവിലുള്ള നിയമത്തിൽ വ്യക്തമായിട്ടൊന്നുമില്ലെന്നും ഗ്രാറ്റുവിറ്റിയെ സംബന്ധിച്ചുള്ള ചില എഗ്രിമെൻറുകളും ചില നേട്ടങ്ങളും യഥാർത്ഥത്തിൽ ഉണ്ടായിട്ടുണ്ടെന്നുള്ളതു് നമുക്കറിയാം. ഇതിനെ സംബന്ധിച്ചിടത്തോളം ഇതിനൊരു നിയമസാധുത്വം ഉണ്ടാക്കുന്നതിനുള്ള നടപടി എന്ന നിലയ്ക്കു് ഈ ബില്ലിനു് വളരെയേറെ പ്രാധാന്യമുണ്ടെന്നു ഞാൻ കരുതുകയാണു്. ഈ ബില്ലു് വാസ്തവത്തിൽ തൊഴിലാളി വർഗ്ഗത്തിനു് ഗുണം ചെയ്യുന്ന ഒന്നാണെന്നു മാത്രമല്ല അവർക്കു് നാളിതുവരെ ഉണ്ടാകാത്ത ഒരാനുകൂല്യം കേരളത്തിലെന്നല്ല മറു രാഗങ്ങളിലും അവർക്കു നേടിയെടുക്കുന്നതിനുള്ള സാഹചര്യം സൃഷ്ടിക്കും. ഇതിൽ പോരായ്മകളും ഇല്ലാതില്ല. ഇതു് സെലക്ടുകമ്മിറ്റിയുടെ പരിശോധനയ്ക്കു് വിടേണ്ടതു് വളരെ അത്യാവശ്യമാണെന്നു ചൂണ്ടിക്കാണിക്കാൻ ഞാനാഗ്രഹിക്കുന്നു. ഈ കാലഘട്ടത്തിൽ അവർക്കു് വേണ്ടവിധത്തിലുള്ള ആനുകൂല്യം ലഭിക്കണമെന്നുള്ളതിനെ സംബന്ധിച്ചു് ആർക്കും തർക്കമില്ല. എന്നാൽ ഇന്നു കൊടുക്കുന്ന ചില ആനുകൂല്യങ്ങളും ആവശ്യത്തിനനുസരിക്കുന്ന വിധത്തിലല്ലെന്ന വസ്തുതയും പ്രത്യേകം ഓർക്കേണ്ടതാണു്. ഈ അവസരത്തിൽ ഒരു കാര്യം എനിക്കു് ഓർമ്മ വരുന്നു. അതു് സെക്ഷൻ 6-ൽ 'Dismissal or discharge of the employee' എന്നു പറഞ്ഞിട്ടുള്ള ഈ കാര്യത്തിൽ എനിക്കു് യഥാർത്ഥത്തിൽ അഭിപ്രായവ്യത്യാസമുണ്ടു്. ചില കാരണങ്ങളാൽ ചില ആളുകളെ ഡിസ്മിസ് ചെയ്യുന്നുണ്ടു്. ചില പ്പോഴും തക്കതായ കാരണങ്ങളും ഉണ്ടാകാം. ഏതായാലും ഒരാളിനെ ഡിസ്മിസ് ചെയ്താൽ അയാൾക്കു ഗ്രാറ്റുവിറ്റി കൊടുക്കുകയില്ലെന്നു പറയുന്നതു് ശരിയല്ലെന്നാണു് എൻറെ അഭിപ്രായം. ഈ കാര്യങ്ങളെ സംബന്ധിച്ചിടത്തോളം വ്യക്തമായി ആലോചിക്കണമെന്നാണു് സെലക്ടുകമ്മിറ്റി മുമ്പാകെ എനിക്കു വയ്ക്കാനുള്ള ഒരു നിർദ്ദേശം. നിശ്ചയമായിട്ടും അവർ ചെയ്തിട്ടുള്ള സേവനങ്ങൾക്കു് കിട്ടുന്ന സൗജന്യമെന്ന നിലയ്ക്കു്, അവർക്കു കിട്ടുന്ന വേതനമെന്ന നിലയ്ക്കു് അതു പിടിച്ചുവയ്ക്കുന്നതു് ശരിയല്ലെന്നാണു് എൻറെ അഭിപ്രായം. അതുകൊണ്ടു് ഇക്കാര്യത്തിൽ പ്രത്യേക പരിഗണന ഉണ്ടായിരിക്കണം. ഇവിടെ പേമെൻറ് ഓഫ് ഗ്രാറ്റുവിറ്റിയെ സംബന്ധിച്ചിടത്തോളം ക്ലാസ്സു് 4-ൽ "4. Payment of gratuity.—

(1) Gratuity shall be payable to an employee.

(a) on his superannuation;

(b) on his retirement after completion of the minimum period of ten years of continuous service"

എന്നു പറയുന്നുണ്ടു്. ഇവിടെ ബഹു: മെമ്പറന്മാർ ചൂണ്ടിക്കാണിച്ചപോലെ കണ്ടിന്യുവസ് സർവ്വീസ് 10 കൊല്ലംതന്നെ വേണമെന്നു പറയുന്നതു് നിലവിലുള്ള ആനുകൂല്യങ്ങളും ഒട്ടും കണക്കിലെടുക്കാതെയാണു്. അതുകൊണ്ടു് 10 കൊല്ലം എന്നുള്ളതു് കുറയ്ക്കണമെന്ന വിധത്തിൽ ഒരു പുനഃപരിശോധന ഉണ്ടായിരിക്കണം. റിട്ടയർമെൻറിനെ സംബന്ധിച്ചിടത്തോളം പറയുമ്പോഴും 30 കൊല്ലം തന്നെയും ലഭിക്കുന്നതിനുള്ള യഥാർത്ഥമായ നടപടികളും ഇന്നു നിലവിലില്ല. ഇന്നു് പല വ്യവസായസ്ഥാപനങ്ങളിലും ക്ലിപ്തമായ സംഖ്യ കൊല്ലം കണക്കാക്കിയിട്ടുമാത്രമാണു് കൊടുക്കുന്നതു്. ഇതുമൂലം വളരെയധികം ബുദ്ധിമുട്ടുണ്ടാകുന്നുണ്ടു്. ഇതിനെ സംബന്ധിച്ചു് കുറെക്കൂടി വ്യക്തമായ നടപടികളും സ്വീകരിക്കണം.

LIBRARY ARCHIVES Kerala Legislative Assembly

മറ്റൊരു കാര്യം പറയാനുള്ളത് അപേക്ഷ കൊടുക്കുന്നതിനുള്ള സാങ്കേതികമായ ബുദ്ധിമുട്ടുകളെ സംബന്ധിച്ചാണ്. ഇത് റിട്ടയർ ചെയ്യുന്ന അതേ അവസരത്തിൽ തന്നെ കൊടുക്കുന്നതിനാവശ്യമായ നടപടി ക്രമമായി മാറണം. ഇന്ന് ചില വ്യവസായസ്ഥാപനങ്ങളിലുള്ള ബുദ്ധിമുട്ടുവച്ചുകൊണ്ടാണ് ഞാനിന്ന പറയുന്നത്. പല പ്പോഴും ഈമാതിരിയുള്ള വ്യവസായസ്ഥാപനങ്ങളിൽ ഗ്രാറ്റുവിറ്റി കിട്ടുന്നതിനു് അപേക്ഷ കൊടുത്താൽ 6 മാസം കഴിഞ്ഞേ കിട്ടാറുള്ളൂ. ചിലർക്ക് അവരുടെ ജോലി തീർന്നാൽ മറ്റു ജോലികളിൽ പ്രവേശിക്കുന്നതിനു് സൗകര്യം കാണും, വളരെ താമസിച്ച് ഇത് കിട്ടുക എന്നുള്ളതു് ഇത്തരത്തിലുള്ള ഉദ്ദേശത്തെ നശിപ്പിക്കും. അതുകൊണ്ട് ഉടൻതന്നെ കിട്ടുന്നതിനുള്ള നടപടിയായി മാറേണ്ടതാണ്. അപേക്ഷ കൊടുക്കുന്നതിനുള്ള ബുദ്ധിമുട്ടുകൾ ഒഴിവാക്കുന്നതിനു് നിയമത്തിൽ ഭേദഗതി വരുത്തി എളുപ്പം കിട്ടുന്നതിനുള്ള നടപടികൾ സ്വീകരിക്കണമെന്നു് എനിക്കഭിപ്രായമുണ്ട്. ഈ ബില്ലിനെ സംബന്ധിച്ചിടത്തോളം മൊത്തത്തിൽ ഇതുയും സൗകര്യങ്ങളെല്ലാം ഉൾക്കൊള്ളുന്ന ബില്ലെന്ന നിലയ്ക്കു് ഈ ബില്ല് അടിയന്തിരമായിത്തന്നെ പാസാക്കേണ്ടതാണ്.

സർ, അതുപോലെതന്നെ എംപ്ലോയി എന്ന പറയുമ്പോൾ അതിൽ പല ആളുകളേയും വേണ്ടിടത്തോളം കൂട്ടിച്ചേർത്തിട്ടില്ല. ഫാക്ടറി പ്ലാന്റേഷൻ എന്ന പറയുന്ന വിഭാഗത്തിൽ പെടുന്ന ഈ മാതിരിയുള്ള ആളുകളെ സംബന്ധിച്ചു മാത്രമേ വരുന്നുള്ളൂ. ഇതു കൂടാതെ സ്ഥായിയായിത്തന്നെ ജീവിതകാലം മുഴുവൻ ജോലിയെടുക്കുന്ന വേറെയും തൊഴിലാളികളുണ്ട്. നിശ്ചയമായിട്ടും കാർഷികത്തൊഴിലാളികളെ സംബന്ധിച്ചു പറഞ്ഞാൽ വളരെ നീണ്ടകാലം ഒരു കർഷകൻ ജോലിചെയ്യുന്ന, ഇങ്ങനെയുള്ള സ്ഥലങ്ങളിൽ എണ്ണുകൊണ്ട് അവരേയും ഇതിന്റെ പരിധിയിൽ കൊണ്ടുവന്നുകൂടെ. ഇതിൽ കൂടുതലായി ഒന്നും പറയണമെന്നു് വിചാരിക്കുന്നില്ല. ഈ ബില്ല് നിശ്ചയമായും പാസാക്കി എടുക്കേണ്ടതാണ്. ഏറ്റവും വേഗം പാസാക്കി എടുക്കേണ്ടതാണ്. ഈ ബില്ല് അവതരിപ്പിക്കുന്നതിനു് സന്മനസ്സു കാണിച്ച ലേബർ വകുപ്പു മന്ത്രിയെ ഒരിക്കൽകൂടി അഭിനന്ദിച്ചുകൊണ്ട് ഈ ബില്ല് സെലക്ട് കമ്മിറ്റിയുടെ പരിശോധനയ്ക്കു വിട്ട് ആവശ്യമായ ഭേദഗതികൾ വരുത്തണമെന്നഭ്യർത്ഥിച്ചുകൊണ്ട് ഞാൻ അവസാനിക്കുന്നു.

ശ്രീ. കെ. ഐ. രാജൻ: സർ, ഈ ബിൽ മൊത്തത്തിൽ സ്വാഗതാർഹമാണെങ്കിലും ചില ഭേദഗതികൾകൂടി ഉണ്ടായിക്കുവാൻ ഞാനാഗ്രഹിക്കുകയാണ്. എനിക്കു മുമ്പു സംസാരിച്ച പല മാന്യ മെമ്പറന്മാരും ഇതിന്റെ ഗുണകരമായ വശങ്ങളെപ്പറ്റിയും ദോഷകരമായ വശങ്ങളെപ്പറ്റിയും സംസാരിച്ചിട്ടുണ്ട്. മൊത്തത്തിൽ ഇതു സ്വീകാര്യമാണെങ്കിൽപോലും ചില കാര്യങ്ങളിൽ മാറ്റം വരുത്തണമെന്നാണ് എനിക്കു നിർദ്ദേശിക്കുവാനുള്ളതു്. ഇന്ന് നിയമപരമായ ഒരവകാശമായി ഇതു് അംഗീകരിച്ചിട്ടില്ലെങ്കിൽപോലും ചില അവാർഡുകളുടെയും ഒത്തുതീർപ്പുകളുടെയും അടിസ്ഥാനത്തിൽ വ്യത്യസ്തമായ രീതിയിൽ വിവിധ വ്യവസായസ്ഥാപനങ്ങളിൽ പണിയെടുക്കുന്ന തൊഴിലാളികൾക്ക് ഇന്നും ഗ്രാറ്റുവിറ്റി കിട്ടുന്നുണ്ട്. ഇതിലൊന്നുംതന്നെ കാഷ്വലൈയിംഗ് പീരിഡ് 10 വർഷം എന്നുള്ളതു് നിർബ്ബന്ധമല്ല. ചില വ്യവസായങ്ങളിൽ പത്തുവർഷം തുടച്ചയായി ജോലിചെയ്യുകിൽ മാത്രമേ ഗ്രാറ്റുവിറ്റിക്ക് അർഹതയുള്ള എന്നു നിഷ്കർഷിക്കുന്ന വകുപ്പുകളുമുണ്ട്. പ്രധാനമായും പ്ലാന്റേഷൻ വ്യവസായത്തിൽ ഇന്നു നിലവിലിരിക്കുന്ന ഗ്രാറ്റുവിറ്റി ഒത്തുതീർപ്പിൽ കാഷ്വലൈയിംഗ് പീരിഡ് പത്തു വർഷമെന്നു നിശ്ചയിച്ചിരിക്കുകയാണ്. എന്നാൽ അനുഭവത്തിന്റെ വെളിച്ചത്തിൽ പറയുകയാണെങ്കിൽ പത്തു വർഷം കാഷ്വലൈയിംഗ് പീരീയഡ് വയ്ക്കുന്നതു ശരിയല്ലെന്നും അഞ്ചു വർഷമായി അതു കുറവു ചെയ്യണമെന്നും, അഞ്ചുവർഷം തുടർച്ചയായി ജോലിചെയ്യുന്ന് അല്ലെങ്കിൽ അഞ്ചുവർഷം സർവ്വീസുള്ള തൊഴിലാളികൾക്ക് ഗ്രാറ്റുവിറ്റിക്ക് അർഹതയുണ്ടെന്നു വരത്തക്കരീതിയിൽ ഒരു ഭേദഗതി വേണമെന്നുമുള്ള നിർദ്ദേശം ഞാൻ മുന്നോട്ടു വയ്ക്കുകയാണ്.

LIBRARY ARCHIVES Kerala Legislative Assembly

അതോടൊപ്പം മറ്റൊരു കാര്യം എടുത്തുപറയാൻ ഞാനാഗ്രഹിക്കുന്നു. ഏഴാമത്തെ ക്ലാസ്സിൽ last drawn wage rate എന്നു പ്രയോഗിച്ചിട്ടുള്ള പദപ്രയോഗം പല രീതിയിലും ദുർവ്യാഖ്യാനം ചെയ്യപ്പെടാനിടയുണ്ട്. ഇന്നു നിലവിലിരിക്കുന്ന ഒത്തുതീർപ്പുവ്യവസ്ഥകളിൽ ഇതുപോലെയുള്ള പ്രയോഗങ്ങളും വന്നിട്ടുള്ളതിന്റെ ഫലമായി വളരെയധികം തർക്കങ്ങളുണ്ടാകുകയും ഒരു തീരുമാനത്തിലെത്തിച്ചേരാതിരിക്കുകയും ചെയ്തിട്ടുള്ള സ്ഥിതിവിശേഷമുണ്ട്. ഗ്രാറ്റുവിറ്റി രംഗത്താണെങ്കിലും last drawn wage rate എന്നു പറയുകയാണെങ്കിൽ അതു മിനിമം റേറ്റാണോ ബേസിക് റേറ്റാണോ എന്ന തർക്കമുണ്ടാകും. മിനിമം റേറ്റാണെന്നു അംഗീകരിക്കുകയാണെങ്കിൽ ബഹുഭൂരിപക്ഷം വരുന്ന ഗ്രാറ്റുവിറ്റി തൊഴിലാളികൾക്കു വളരെയധികം നഷ്ടം ഉണ്ടാകും. ലാസ്റ്റ് ഡ്രോൺ വേജ് റേറ്റ് എന്നതിനു പകരം ആവറേജ് വേജ് റേറ്റ് എന്നാണെങ്കിൽ മാത്രമേ ഗ്രാറ്റുവിറ്റിയെ സംബന്ധിച്ചിടത്തോളം ഗുണകരമാകുകയുള്ളു. അതുകൊണ്ടു ഗ്രാറ്റുവിറ്റിയുടെ കാര്യം ഇതിൽ പ്രത്യേകം എടുത്തു പറയണമെന്ന അഭിപ്രായമാണെനിക്കുള്ളതു്. ഗ്രാറ്റുവിറ്റിയെ സംബന്ധിച്ചിടത്തോളം പ്രത്യേകിച്ചു് സ്ത്രീ തൊഴിലാളികളെ സംബന്ധിച്ചിടത്തോളം ആവറേജ് വേജ് റേറ്റ് എന്നു് ഊന്നിപ്പറയണമെന്നു ഞാൻ നിർദ്ദേശിക്കുകയാണു്.

മറ്റൊരു കാര്യം എനിക്കു് എടുത്തു പറയുവാനുള്ളതു് 6-ാമത്തെ ക്ലാസ്സിനെ സംബന്ധിച്ചാണു്. ഡിസ്മിസൽ, ഡിസ്ചാർജ് ഇതിനെ സംബന്ധിച്ചാണു്. ഇതു പല രീതിയിലും ദുർവ്യാഖ്യാനം ചെയ്യാനിടയുണ്ടു്. ഡിസ്മിസൽ അല്ലാതെ ഡിസ്ചാർജ് ചെയ്യപ്പെടുന്ന തൊഴിലാളികൾക്കു് ഗ്രാറ്റുവിറ്റിക്കു് അവകാശമില്ലെന്നു വന്നാൽ തർക്കങ്ങൾ കോടതിയിൽ പോയി അവ്വിടെവച്ചു തീരുമാനിക്കാമെന്നു പറഞ്ഞാലും വകുപ്പു ദുർവ്യാഖ്യാനം ചെയ്തുകൊണ്ടു് ഇതിന്റെ ഗുണം തൊഴിലാളികൾക്കു് കിട്ടാത്തവിധം നടപടികളും മാനേജ്മെന്റു് എടുക്കും. ഇതു് പ്രധാനമായും ഒരു തർക്കമാണെന്നുള്ള നിലയിൽ സുപ്രീം കോടതിയുടെ ശ്രദ്ധയിൽപ്പെടുത്തിയ അവസരത്തിൽ സുപ്രീം കോടതി പറഞ്ഞിട്ടുള്ള അഭിപ്രായത്തിനു വിരുദ്ധമായിട്ടുള്ള നിവ്വചനമല്ലേ ഇതെന്നു ഞാൻ സംശയിക്കുകയാണു്. ഉദാഹരണത്തിനു് 30 വർഷം സർവ്വീസുള്ള ഒരു തൊഴിലാളി 29 വർഷം മാനേജ്മെന്റിനെ വിശ്വസ്തതയോടുകൂടി നല്ല രീതിയിൽ സേവനം നടത്തിയശേഷം 30-ാമത്തെ വർഷത്തിൽ ഏതെങ്കിലും ഒരു തെറ്റു ചെയ്താൽ, അല്ലെങ്കിൽ തെറ്റു ചെയ്തു എന്ന രീതിയിൽ തൊഴിലാളികളുടെ പേരിൽ മിസ്കാണ്ടക്ടു് കുറ്റം ചുമത്തി പിരിച്ചുവിടുന്ന ഒരു പ്രവണത പലപ്പോഴും ഉണ്ടാകുന്നുണ്ടു്. അതുകൊണ്ടു് ഡിസ്മിസും ഡിസ്ചാർജും ചെയ്ത തൊഴിലാളികൾക്കു് ഗ്രാറ്റുവിറ്റി അവകാശമില്ലെന്നു പറഞ്ഞിരിക്കുന്നതു മാറ്റി ഗ്രാറ്റുവിറ്റിയിൽ നിലവിലിരിക്കുന്ന ഒത്തുതീർപ്പിലുള്ള പ്രയോഗം ഇക്കാര്യത്തിലും ഉപയോഗിക്കണമെന്നാണു് പ്രധാനമായും എനിക്കു ചൂണ്ടിക്കാണിക്കുവാനുള്ളതു്. ഇതിനെപ്പറ്റി തർക്കമുണ്ടാകുകയാണെങ്കിൽ ആ തർക്കം ട്രിബ്യൂണലിനേയോ ലേബർ കോടതിയുടേയോ തീരുമാനത്തിനു വിധേയമായി പരിഹരിക്കാമെന്നുള്ള നിലയിൽ മാറ്റം വരുത്തണം. അല്ലെങ്കിൽ വളരെയധികം തൊഴിലാളികൾക്കു് ബുദ്ധിമുട്ടുണ്ടാകും. ഇക്കാര്യത്തെ സംബന്ധിച്ചിടത്തോളം ചർച്ചചെയ്ത അവസരത്തിൽപോലും ഒരു തൊഴിലാളിയുടെ സ്വഭാവദൂഷ്യംകൊണ്ടു് എന്തെങ്കിലും നഷ്ടം വരികയാണെങ്കിൽ ആ നഷ്ടം എത്രയാണെന്നു മനസ്സിലാക്കി അതു് മാത്രം ഗ്രാറ്റുവിറ്റിയിൽനിന്നും ഡിസ്ടിക്ടു് ചെയർമാൻ മതിയെന്നാണു് സുപ്രീം കോടതിയുടെ റൂളിംഗ്. ആ നിലയിൽ നോക്കുമ്പോൾ ഈ പ്രിൻസിപ്പൽ ക്ലാസ്സു് വളരെയധികം ദുർവ്യാഖ്യാനം ചെയ്യപ്പെടാനും തൊഴിലാളികൾക്കു് എതിരായി പ്രയോജനപ്പെടുത്താനും മാനേജ്മെന്റു് ശ്രമിക്കും. അതുകൊണ്ടു് സെലക്ടു് കമ്മിറ്റി ഇതിനെ സംബന്ധിച്ചു് കാര്യമായി ആലോചിച്ചു് ആവശ്യമായ ഭേദഗതികളും വരുത്തണമെന്നുള്ള അഭിപ്രായം ഊന്നിപ്പറയാൻ ഞാനാഗ്രഹിക്കുകയാണു്. അതുപോലെതന്നെ Superannuation സംബന്ധിച്ചിടത്തോളം 58 വയസ്സു് എന്നുള്ളതു് മാറ്റി 60 വയസ്സായി ഉയർത്തണമെന്നുള്ള അഭിപ്രായം ഞാൻ മുന്നോട്ട് [illegible] കയാണു്. [illegible]

LIBRARY ARCHIVES Kerala Legislative Assembly

ത്തിൽ ഈ വക ദേഗതികളോടുകൂടി ഈ ബിൽ എത്രയും വേഗം പാസ്സാക്കിയെടുക്ക ണമെന്നുള്ള അഭിപ്രായമാണു് എനിക്കുള്ളതു്. വർഷങ്ങളായി ഗ്രാറ്റുവിറ്റി ഒരു നിയമപരമായ അവകാശമായി അംഗീകരിക്കണമെന്നു പറഞ്ഞുകൊണ്ടു് തൊഴിലാ ളികളെ സംഘടിപ്പിക്കുകയും നിരവധി സമരങ്ങൾക്കു് നേതൃത്വം കൊടുക്കുകയും ചെയ്തിട്ടുള്ള ഒരു എളിയ പ്രവർത്തകനെന്നുള്ള നിലയിൽ ഞാനുംകൂടി ഉൾക്കൊള്ളുന്ന ഈ നിയമസഭ ഇങ്ങനെയൊരു ബിൽ ചർച്ച ചെയ്യുകയും പാസ്സാക്കുകയും ചെയ്യുന തിൽ ഞാൻ ധന്യനാണു്, എന്നോടൊപ്പം നിൽക്കുന്ന ലക്ഷക്കണക്കിനുള്ള തൊഴിലാ ളികളും ധന്യരാണു്. ഇതിനു മുൻകൈയെടുക്കാൻ തയ്യാറായ തൊഴിൽകാര്യമന്ത്രിയെ ഞാൻ അഭിനന്ദിക്കുന്നു. ഈ ബിൽ എത്രയും വേഗം നിയമമാക്കണമെന്ന അഭ്യർത്ഥന യോടുകൂടി ഞാൻ അവസാനിപ്പിക്കുന്നു.

ശ്രീ. ബി. മാധവൻനായർ: ഈ ബിൽ സ്വാഗതാർഹവും ഇതു കൊണ്ടുവന്ന ലേബർമന്ത്രി അഭിനന്ദനാർഹനുമാണു്. ഈ ബില്ലിനെസംബന്ധിച്ചിടത്തോളം എനിക്കു് ചില വസ്തുതകൾ ചൂണ്ടിക്കാണിക്കുവാനുണ്ടു്. ഈ ബിൽ ബാധകമാക്കി ക്കൊണ്ടുന്നതു് 1948—ലെ ഫാക്ടറി ആക്ടു് പ്രകാരമുള്ള ഫാക്ടറികളിൽ പണി യെടുക്കുന്ന ജീവനക്കാർക്കു മാത്രമാണു്. 1951—ലെ പ്ലാന്റേഷൻ ആക്ടുപ്രകാര മുള്ള പ്ലാന്റേഷൻസിനും, 1960—ലെ ഷോപ്പ്സ് ആൻറ് കാമേഴ്സ്യൽ എസ്റ്റാബ്ലി ഷ്മെൻറ്സ് ആക്ടിൽ വ്യവസ്ഥ ചെയ്തിരിക്കുന്ന സ്ഥാപനങ്ങൾക്കും ഗവണ്മെ ൻറ് നോട്ടിഫൈ ചെയ്യുന്ന എസ്റ്റാബ്ലിഷ്മെൻറുകൾക്കും എന്നാണു് ഇതിൽ പറ ഞ്ഞിരിക്കുന്നതു്. ഇത്രമാത്രം പോരാ എന്നുള്ള അഭിപ്രായമാണു് ബഹുമാനപ്പെട്ട തൊഴിൽമന്ത്രിയുടെയും സെലക്ടുകമ്മിറ്റിയുടെയും മുന്നിൽ എനിക്കു ചൂണ്ടിക്കാണി ക്കുവാനുള്ളതു്. 20 തൊഴിലാളികളിലധികം സ്വന്തമായി വച്ചു് പണിയെടുപ്പി ക്കുന്ന ഇൻഡിവിഡുവൽസിനെക്കൂടി ഇതു ബാധകമാക്കണമെന്നാണു് എനിക്കു പറയു വാനുള്ളതു്. കാരണം നമ്മുടെ രാജ്യത്തു് ഇന്നു ഒരു വലിയ സംഘടിത വിഭാഗം തൊഴിലാളികൾക്കു് നിയമപരമായ അവകാശങ്ങളും, വ്യവസ്ഥാപിതമായ അവ കാശങ്ങളും നിഷേധിക്കുന്നതിനു് ചില വ്യക്തികളും കോടതികളെ അഭയം പ്രാപിച്ചു കൊണ്ടിരിക്കുകയാണു്. നമ്മുടെ സംസ്ഥാനത്തിലെ വലിയ വ്യവസായങ്ങളിലൊ ന്നായ ക്ഷീരോദ്യോഗ വ്യവസായത്തിലേർപ്പെട്ടിരിക്കുന്ന ഫെഡറേഷൻറെ കീഴിൽ ഈ സംസ്ഥാനത്തൊട്ടാകെ എന്നതു് അൻപതിനായിരം തൊഴിലാളികൾ ളാണു് പണിയെടുത്തുകൊണ്ടിരിക്കുന്നതു്. അവർക്കു് നിയമാനുസൃതമായ ആനുകൂ ല്യങ്ങളും നൽകാതിരിക്കാൻവേണ്ടി അവരെ ഒരു പ്രത്യേക കോൺട്രാക്ടറുടെ കീഴിൽ ഓരോ കൊല്ലവും ജോലിക്കു് എൻറർപ്പെടുത്തുന്ന ഒരവസ്ഥയാണു് ഫെഡറേ ഷൻ ഇന്നു സ്വീകരിച്ചുവരുന്നതു്. കോർപ്പറേഷൻ ടെൻഡർ വിളിക്കുമ്പോൾ പറയു ന്നതു് ഫെഡറേഷൻറെ കീഴിലുള്ള പെർമനൻറ് വർക്കേഴ്സിനെ കോൺ ട്രാക്ടർ എൻഗേജ്ചെയ്യണമെന്നാണു്. ഇങ്ങനെ കോർപ്പറേഷനിലെ പെർമനൻറ് വർക്കേഴ്സ് ഓരോ കൊല്ലവും ഓരോ കോൺട്രാക്ടറുടെ കീഴിൽ മാറിമാറി വരുന്ന ഒരേർപ്പാടുണ്ടു്. ഇങ്ങനെ ഫെഡറേഷൻറെ ഡിപ്പോകളിൽ നിരവധി വർ ഷങ്ങളായി പണിയെടുത്തുകൊണ്ടിരിക്കുന്ന വലിയൊരു വിഭാഗം തൊഴിലാളി കളുണ്ടു്.. പുരോഗമനകക്ഷികളും പ്രത്യേകിച്ചും ഇന്നത്തെ ഭരണകക്ഷികളും വിവക്ഷി ക്കുന്ന മാന്യതിരി യാതൊരുവിധ പണിയായുധങ്ങളും ഉപയോഗിക്കാതെ സ്വന്തം പ്രയത്നംകൊണ്ടു്, കായികശേഷികൊണ്ടു് അദ്ധ്വാനിച്ചു് പ്രതിഫലം പറ്റുന്നവ രാണു് ഇവർ. ഗവണ്മെൻറുതന്നെ പറഞ്ഞിട്ടുള്ളതു് ഇവർക്കു് ഇരട്ടി റേഷൻ കൊടുക്കണമെന്നാണു്. സാധാരണ തൊഴിലാളികളെക്കാളും ഇരട്ടി ജോലി ഇവർ ചെയ്യുന്നു എന്നുള്ളതിൻറെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ ഇവർക്കു് ഇരട്ടി റേഷൻ നൽകുകയാണു്. അങ്ങനെ ഇരട്ടിജോലി ചെയ്യുന്ന ഈ വിഭാഗത്തിനുകൂടി ന്യായമായ ഗ്രാറ്റു വിറ്റി ആനുകൂല്യം ബാധകമാക്കേണ്ടതാണു്. ആണ്ടോടാണു് ഇവർക്കുള്ള ഗ്രാറ്റു വിറ്റിയുടെ കോൺട്രാക്ടർമാരിൽനിന്നും പിരിച്ചെടുത്തു് ഫെഡറേഷനോ

LIBRARY ARCHIVES Kerala Legislative Assembly

അല്ലെങ്കിൽ ഗവണ്മെന്റോ നിശ്ചയിക്കുന്നതായ വ്യവസ്ഥ അനുസരിച്ച് ഡിപ്പോസിറ്റു ചെയ്യാനുള്ള ഏർപ്പാട് ഈ ബിൽ പാസ്സാക്കുന്നതോടൊപ്പംതന്നെ ഉണ്ടാകണമെന്നുള്ള അഭിപ്രായമാണ് എനിക്ക് ബഹുമാനപ്പെട്ട മന്ത്രിയുടെ പരിഗണനയ്ക്കു വയ്ക്കുവാനുള്ളത്. അതിനുവേണ്ടി ഇതിലെ ഒന്നാംവകുപ്പിൽത്തന്നെ ഫാക്ടറീസ്, പ്ലാന്റേഷൻസ്, എസ്റ്റാബ്ലിഷ്മെന്റ്സ് എന്നതിനുശേഷം 'ഇൻഡിവിഡുവൽസ്' എന്നുകൂടി ചേർക്കണമെന്ന അഭിപ്രായം എനിക്കുണ്ട്. അങ്ങനെവന്നാൽ ഇൻഡിവിഡുവൽ കോൺട്രാക്ടർമാർക്കും ഇതു ബാധകമാക്കുവാൻ കഴിയും. ഫുഡ് കോർപ്പറേഷനിലെ തൊഴിലാളികളെ സംബന്ധിച്ചിടത്തോളം സീസണലായിട്ടുള്ള ജോലിയല്ല. ഈ വ്യവസായം നിലനിൽക്കുന്ന കാലത്തോളം ഈ തൊഴിലാളി വിഭാഗവും ഉണ്ടായിരിക്കുമെന്നുള്ളതുകൊണ്ട് അവരെക്കൂടി ഇതിൽ ഉൾപ്പെടുത്തണം.

അതുപോലെതന്നെ ഷുഗർമില്ലുകളിൽ പണിയെടുക്കുന്ന തൊഴിലാളികളുണ്ട്. അവരെസംബന്ധിച്ചിടത്തോളം ഷുഗർഫാക്ടറി മാനേജ്മെന്റും അതിന്റെ മദ്ധ്യവർത്തികളായ കോൺട്രാക്ടർമാരുണ്ട്. പ്ലാന്റേഷനിൽ ഇതു് ഒഴിവാക്കിയിട്ടുണ്ടെങ്കിലും ചില മാനേജ്മെന്റുകളുമായി ബന്ധപ്പെട്ട കോൺട്രാക്ടർമാരെ എൻഗേജ് ചെയ്തിട്ടുള്ളതായി കാണാൻകഴിയും. ഇങ്ങനെയുള്ള തൊഴിലാളികൾക്കും ഒരു വർഷം ജോലിചെയ്തുകഴിഞ്ഞാൽ പിരിഞ്ഞുപോകുമ്പോൾ അവർക്ക് ഗ്രാറ്റുവിറ്റി കിട്ടാൻ അർഹത ഉണ്ടായിരിക്കണമെന്നുള്ളതുകൊണ്ട് അവരെക്കൂടി ഈ ബില്ലിന്റെ വ്യവസ്ഥയിൽ കൊണ്ടുവരേണ്ടതു് ആവശ്യമാണെന്നുള്ള നിലയിൽ സെലക്ട് കമ്മിറ്റി ഭേദഗതികൾ വരുത്തണമെന്നുള്ള അഭിപ്രായമാണ് എനിക്കുള്ളതു്.

മറ്റൊന്നുള്ളതു് 'കംപ്ലീറ്റ് ഇയർ' എന്നുള്ളതിനെസംബന്ധിച്ചാണു്. ഇന്നു ഗവണ്മെന്റു് പല വ്യവസായങ്ങളിലും കൊടുത്തിരിക്കുന്ന നിർദ്ദേശം ഒരു കലണ്ടർ ഇയർ എന്നാൽ 240 ദിവസം തുടർച്ചയായി ജോലി ചെയ്താൽ മതി എന്നാണു്. ഇതൊരു വർഷത്തെ ജോലിയായി കണക്കാക്കാമെന്നും പറഞ്ഞിട്ടുണ്ടു്. എന്നാൽ ഇക്കാര്യത്തിൽ 'ഒൺഇയർ' എന്നുമാത്രമാണു് പറഞ്ഞിരിക്കുന്നതു്, ഇതു കൂടുതൽ തർക്കത്തിനും മാനേജ്മെന്റുകൾക്ക് കോടതിയിൽ പോയി വാദിക്കുന്നതിനും അവസരമുണ്ടാക്കും. അതുകൊണ്ട് എനിക്കു പറയുവാനുള്ളതു് പേയ്മെന്റു് ഓഫ് ഗ്രാറ്റുവിറ്റി എന്നു പറയുന്ന 4—ാംക്ലാസ്സിൽ 'ഒൺഇയർ' എന്നു പറയുന്നതിനു പകരം 240 ദിവസം തുടർച്ചയായി വർക്കു ചെയ്താൽ മതി എന്നു വ്യവസ്ഥ വയ്ക്കുണമെന്നാണു്.

മറ്റൊരു വസ്തുത 15 ഡേസ് വേജസ് എന്നു പറയുന്നതിലുള്ള ഒരു കുഴപ്പത്തെപ്പറ്റിയാണു്. ഉദാഹരണത്തിനു് മുനിസിപ്പൽ കോർപ്പറേഷൻസിലെ റഗുലർ എസ്റ്റാബ്ലിഷ്മെന്റിൽ പെടാത്ത കണ്ടിജൻസി എസ്റ്റാബ്ലിഷ്മെന്റിലുള്ള ജീവനക്കാർക്ക് ഗ്രാറ്റുവിറ്റി സ്കീം ഏർപ്പെടുത്തിയിട്ടുള്ളതു് 18 ദിവസത്തെ വേജസ് എന്ന അടിസ്ഥാനത്തിലാണു്. എന്നാൽ ഈ നിയമം വരുമ്പോൾ 15 ദിവസം എന്നാകും. നിലവിലുള്ള പല സ്ഥാപനങ്ങളിലും, വ്യക്തികളുടെ കീഴിലും അല്ലാതെയും തൊഴിലാളികൾ വിലപേശി വാങ്ങിച്ചിട്ടുള്ള 18—ം 20—ം ദിവസത്തെ ഗ്രാറ്റുവിറ്റിക്കുള്ള അവകാശം കൊള്ളുടി ഉയർത്താൻ കഴിയുമോ എന്നു സെലക്ട് കമ്മിറ്റി പരിശോധിക്കേണ്ടതാണു്. അങ്ങനെയല്ലെങ്കിൽത്തന്നെയും ഇന്നു ലഭിച്ചുകൊണ്ടിരിക്കുന്ന 18 ദിവസത്തേയും 20 ദിവസത്തേയും ഗ്രാറ്റുവിറ്റി ആനുകൂല്യം തൊഴിലാളികൾക്കു് നഷ്ടപ്പെടാതിരിക്കത്തക്ക വിധം ഈ ആക്ട് നടപ്പിൽ വരുത്തണമെന്നാണു് എനിക്കു് ചൂണ്ടിക്കാണിക്കാനുള്ളതു്.

ശ്രീ. എസ്സ് പി. ലൂയിസ്:—ഏതു സ്ഥാപനത്തിലാണു് ഇങ്ങനെ 20 ദിവസത്തെ ശമ്പളം ഗ്രാറ്റുവിറ്റിയായി കൊടുക്കുന്നതു്?

ശ്രീ. ബി. മാധവൻനായർ:—തിരുവനന്തപുരം കോർപ്പറേഷന്റെ കീഴിലുള്ള തൊഴിലാളികൾക്കും മതിലകം എപ്പോയിന്റിനും 18 ദിവസത്തെ ശമ്പളം ഗ്രാറ്റുവിറ്റിയായിനൽകുന്നുണ്ടു്.

LIBRARY ARCHIVES Kerala Legislative Assembly

ശ്രീ. കെ. സി. വാമദേവൻ:—ഒത്തുതീർപ്പു വ്യവസ്ഥപ്രകാരം 15 ദിവസത്തിൽ കൂടുതൽ കൊടുക്കണമെന്ന തീരുമാനമുണ്ടാക്കുകയാണെങ്കിൽ ആ തീരുമാനം ഇടതു മെന്നു് ഈ ബില്ലിൽ ഒരു ഭാഗത്തു പറയുന്നുണ്ടു്. അതുകൊണ്ടു് ഈ ബിൽ പാസാ യികഴിഞ്ഞാലും 15 ദിവസത്തെ ശമ്പളമെന്ന പ്രതിപാദിച്ചതുകൊണ്ടു് ഒത്തുതീർപ്പു വ്യവസ്ഥകൾക്കു് ഹാനികരമല്ലെന്നുള്ള കാര്യം ബഹുമാനപ്പെട്ട മെമ്പർക്കറിയാമോ?

ശ്രീ. ബി. മാധവൻനായർ:—അങ്ങനെയാണെങ്കിൽ കുഴപ്പമില്ല. ഇപ്പോഴും കിട്ടിക്കൊണ്ടിരിക്കുന്നുണ്ടു്. ആനുകൂല്യം ഈ ആക്ടു് നടപ്പിൽ വരുന്നതു മൂലം നഷ്ടപ്പെടാൻ പാടില്ല, അങ്ങനെ ഏതെങ്കിലും വിഭാഗത്തിനു് കിട്ടിക്കൊണ്ടിരിക്കുന്ന ആനുകൂല്യം നഷ്ടപ്പെട്ടുപോകാൻ ഇടവരാത്ത രീതിയിൽ പരിശോധിച്ചു് സെലക്ടു് കമ്മിറ്റി വേണ്ടതു ചെയ്യുമെന്നാണു് എനിക്കു് പറയാനുള്ളതു്. ഡിപ്പോസിറ്റിനെ സംബന്ധിച്ചിടത്തോളം ശ്രീ. ഉണ്ണി ചൂണ്ടിക്കാണിച്ച വസ്തുതയെക്കുറിച്ചു് ഒരു കാര്യം പറയാനുണ്ടു്. അതായതു വർഷത്തെ ഗ്രാറ്റുവിറ്റി മാനേജ്മെന്റു് ഡിപ്പോസിറ്റു് ചെയ്യണമെന്നു് ഇതിനകത്തു് വ്യവസ്ഥയുണ്ടു്. അതു് വലിയൊരു വിഭാഗം തൊഴിലാളികൾക്കു് അനുകൂലമായ ഒരു സാഹചര്യം സൃഷ്ടിക്കും. എന്നാൽ അതേ യവസരത്തിൽ ഓരോ വർഷവും അടിസ്ഥാന ശമ്പളവും മറ്റാനുകൂല്യങ്ങളും വർദ്ധിച്ചു വരുന്ന തൊഴിലാളികളെ സംബന്ധിച്ചിടത്തോളം അവസാനമായി മൊത്തത്തിൽ ഗ്രാറ്റുവിറ്റി കണക്കാക്കുന്ന അവസരത്തിൽ അവർക്കു് മാനേജ്മെന്റിന്റെ ഭാഗത്തു നിന്നു് വലിയൊരു തുക കൊടുക്കേണ്ടിവരുമെന്നുള്ളതുകൊണ്ടു് അതിനുള്ള വ്യവസ്ഥ കൂടി ഇതിനകത്തു് ഉൾപ്പെടുത്തേണ്ടതായിട്ടുണ്ടു്. ഇന്നു ഓരോ വർഷവും തൊഴിലാ ളികളുടെ ഗ്രാറ്റുവിറ്റിയെ സംബന്ധിച്ചിടത്തോളം അതാതു വർഷം തന്നെ ഡിപ്പോ സിറ്റു് ചെയ്യണമെന്നു പറയുന്നതു് നേരത്തേ ഞാൻ ചൂണ്ടിക്കാണിച്ചമാതിരി ഓരോ കൊല്ലവും മാറി മാറി വന്നുകൊണ്ടിരിക്കുന്ന ഇൻഡിവിഡുവൽ കൺട്രോളിംഗു് മാനേ ജ്മെന്റു് അതോറിറ്റികളിൽനിന്നു തുക ഈടാക്കാൻ സാധിക്കുകയില്ലെന്നുള്ളതുകൊ ണ്ടാണു്. ഇത്തരം വ്യക്തികളെ സംബന്ധിച്ചിടത്തോളം കാൺട്രാക്ടു് പീരിയഡു് തീരുന്നതിനു മുൻപു തന്നെ തൊഴിലാളികളുടെ ഗ്രാറ്റുവിറ്റി തുക പിടിച്ചെടുത്തു് ഡിപ്പോസിറ്റു് ചെയ്യാനുള്ള വ്യവസ്ഥ ഉണ്ടായേ പറ്റൂ.

മറ്റൊരു ഭേദഗതി ചൂണ്ടിക്കാണിക്കാനുള്ളതു്, മൊത്തവരുമാനത്തെ ആശ്രയി ച്ചായിരിക്കണം ഗ്രാറ്റുവിറ്റി കണക്കാക്കേണ്ടതെന്നാണു്. മറ്റു പല അലവൻസു കളും തൊഴിലാളികളെ സംബന്ധിച്ചിടത്തോളം കിട്ടുന്നുണ്ടു്. അവയൊന്നും കണ ക്കാക്കാൻ ചില മാനേജ്മെന്റുകളും തയ്യാറാവുകയില്ല. ഗവൺമെന്റിന്റെ നിർദ്ദേശ പ്രകാരമോ, തൊഴിലാളികളുടെ സംഘടിത ശക്തിയുടെ ഫലമായോ ചില മാനേ ജ്മെന്റുകളും ഇതു അംഗീകരിച്ചെന്നുവരും. അതേ അവസരത്തിൽ മറ്റു ചില വ്യക്തികളും കോടതിയെ അഭയം പ്രാപിച്ചു് തൊഴിലാളികൾക്കു് ദ്രോഹകരമായ നിലപാടു് സ്വീകരിച്ചു എന്നു വരും, അതുകൊണ്ടു് തൊഴിലാളികളുടെ ഗ്രാറ്റു വിറ്റിക്കു് എന്നു കണക്കാക്കുന്ന അവസരത്തിൽ, ഓരോ കൊല്ലത്തിനും 15 ദിവസത്തെ മൊത്തം ശമ്പളം കണക്കാക്കണമെന്ന മാത്രമാണു് എനിക്കു് ചൂണ്ടി ക്കാണിക്കാനുള്ളതു്. ബഹുമാനപ്പെട്ട തൊഴിൽകാര്യമന്ത്രിക്കു് ഈ കാര്യങ്ങളെല്ലാം നേരിട്ടറിയാവുന്നതാണു്. അതുകൊണ്ടു് ഈ കാര്യങ്ങളെല്ലാം ബഹുമാനപ്പെട്ട മന്ത്രി ശ്രദ്ധിക്കണം. അതോടൊപ്പം പോർട്ടു് തൊഴിലാളികൾക്കും, ഫുഡ് കാർപ്പറേഷന്റെ കീഴിൽ പണിയെടുത്തുകൊണ്ടിരിക്കുന്ന തൊഴിലാളികൾക്കും, തലച്ചുമടിൽ ഏർപ്പെ ട്ടിരിക്കുന്ന തൊഴിലാളികൾക്കും കൂടി ഗ്രാറ്റുവിറ്റി സ്കീം ബാധകമാക്കത്തക്ക രീതിയിൽ ഈ ബില്ലിൽ വേണ്ട ഭേദഗതികളും കൊണ്ടുവരുന്നതു് നന്നായിരിക്കു മെന്നു് അഭ്യർത്ഥിച്ചുകൊണ്ടു് ഈ ബിൽ സെലക്ടു് കമ്മിറ്റിക്കു് അയക്കണമെന്നുള്ള ഉപക്ഷേപത്തെ പിൻതാങ്ങികൊണ്ടു് എന്റെ വാക്കുകളും അവസാനിപ്പിക്കുന്നു.

LIBRARY ARCHIVES Kerala Legislative Assembly

ശ്രീ. പി. പി. ജോർജ്ജ്: ഞാൻ ഈ ബില്ലിനെ സ്വാഗതം ചെയ്യുന്നു. പക്ഷേ കുറേ നാളായി ഐക്യമുന്നണി ഗവണ്മെന്റ് കൊണ്ടുവരാൻപോകുന്നു എന്നു പറഞ്ഞു കേട്ടിരുന്ന ഗ്രാറ്റുവിറ്റിബിൽ ഇതുതന്നെയാണോ എന്നു് എനിക്കു് ബലമായ സംശയമുണ്ടു്. കഴിഞ്ഞ മാർച്ചുമാസത്തിൽ തിരുവനന്തപുരം കാപ്പിറേഷന്റെ ആഭി മുഖ്യത്തിൽനടത്തപ്പെട്ട അഖിലേന്ത്യാ കാർഷിക വ്യാവസായിക പ്രദർശനത്തിൽ നമ്മുടെ പബ്ലിക്കറിലേഷൻസു് ഡിപ്പാർട്ടുമെന്റു് വളരെ വലിയ അക്ഷരത്തിൽ വ്യവസായ തൊഴിലാളികൾക്കു് ഗ്രാറ്റുവിറ്റി എന്നു എഴുതിവച്ചിരുന്നതു് ഞാൻ ഇപ്പോഴും ഓർക്കുകയാണു്. എന്നാൽ തൊഴിലാളികളുടെ ആശകൾക്കും അഭിലാഷങ്ങൾക്കും രൂപം കൊടുക്കുന്ന തരത്തിലുള്ള ഒരു ബില്ലാണു് ഇപ്പോൾ കൊണ്ടുവന്നിരിക്കുന്നതെന്നു് ഗവണ്മെന്റു് കരുതുകയാണെങ്കിൽ എനിക്കു് അതിൽ എതിരഭിപ്രായമുണ്ടു്. ആ കാര്യത്തെ സംബന്ധിച്ചിടത്തോളം ഈ ബിൽ വേണ്ടത്ര പുരോഗമനപരമല്ലെന്നാണു് എന്റെ അഭിപ്രായം. ഫാക്ടറീസു് ആക്ടിന്റെ പരിധിയിൽപ്പെടുന്ന തൊഴിലാളികൾക്കും പ്ലാന്റേഷൻ ലേബർ ആക്ടിന്റെ പരിധിയിൽവരുന്ന തോട്ടം തൊഴിലാളികൾക്കും കടേ ഷാപ്പു് ആന്റു് കാമേഴ്സ്യൽ എസ്റ്റാബ്ലിഷ്മെന്റിന്റെ പരിധിയിൽവരുന്ന തൊഴിലാളികൾക്കുമൊക്കെ ബാധകമായിട്ടുള്ളതാണു് ഈ ബിൽ. ഇതിന്റെ പരിധിയിൽവരുന്ന മുഴുവൻ തൊഴിലാളികൾക്കും ഈ ആനുകൂല്യങ്ങൾക്കു് അർഹതയുണ്ടെന്നാണു് അത്ഥം. ഗ്രാറ്റുവിറ്റിബിൽ എന്നുപറഞ്ഞാൽ വ്യവസായതൊഴിലാളികൾക്കു് സർവ്വീസു് ആനുകൂല്യവേതനം എന്നുള്ള അത്ഥം. പരിഗണിക്കുമ്പോൾ അനാരോഗ്യംമൂലം ജോലിയിൽനിന്നു് ഒഴിയേണ്ട സാഹചര്യം വരുമ്പോൾ അല്ലെങ്കിൽ മരണം സംഭവിക്കുമ്പോൾ ആ ഉടമയുടെകീഴിൽ ജോലി ചെയ്തിരുന്ന മുഴുവൻകാലത്തെ സർവ്വീസിനും ഗ്രാറ്റുവിറ്റി ബാധകമാക്കണം. എന്നാൽ ഈ ബില്ലിൽ അതു് വ്യക്തമാക്കിയിട്ടില്ല. ഈ ബിൽ അനുസരിച്ചു് 1969 ജനുവരി മുതൽ ഈ ബിൽ ബാധകമാക്കുകയാണെങ്കിൽ 1970–ൽ പിരിഞ്ഞുപോകുന്ന ഒരു തൊഴിലാളിക്കു് ഒരു വർഷത്തെ സർവ്വീസു് കണക്കാക്കിയാൽ 15 ദിവസത്തെ വേതനം മാത്രമേ ലഭിക്കുകയുള്ളൂ എന്നുള്ള ശോചനീയമായ ഒരു സ്ഥിതിവിശേഷം ഉണ്ടെന്നുള്ളതു് സൂചിപ്പിക്കാതിരിക്കാൻ വയ്യ. മുഴുവൻ സർവ്വീസിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ ഗ്രാറ്റുവിറ്റി ലഭിക്കാൻ തൊഴിലാളികൾക്കു് അർഹതയുണ്ടെന്നുള്ള ഒരു സ്ഥിതി കണക്കിലെടുക്കുമ്പോൾ ഉടമയ്ക്കു് ശാശ്വതമായ രക്ഷ നൽകുന്ന തരത്തിലുള്ള ഒരു ബിൽ തൊഴിലാളികൾക്കു് ഗുണം ചെയ്യുകയില്ലെന്നു പറയാൻ ഞാൻ ആഗ്രഹിക്കുകയാണു്. മുഴുവൻകാല സർവ്വീസു് കണക്കിലെടുത്തുകൊണ്ടുള്ള ഒരു ഗ്രാറ്റുവിറ്റി ബിൽ കൊണ്ടുവരണമെന്നുള്ളതായിരിക്കുന്നു ഇതുവരെ തൊഴിലാളികൾ ഉന്നയിച്ചിരുന്ന മുദ്രാവാക്യം. ഈ മുദ്രാവാക്യത്തെ നിഷ്പ്രഭമാക്കുന്ന രൂപത്തിലുള്ള നിയമം കൊണ്ടുവരരുതെന്നു് ഉറപ്പിച്ചു പറയാൻ ഞാൻ ഈ അവസരം വിനിയോഗിക്കുകയാണു്. ഈ സന്ദർഭത്തിൽ സെലക്ടുകമ്മിറ്റിയുടെ പരിഗണനക്കു് എനിക്കു് ചില നിർദ്ദേശങ്ങൾ സമർപ്പിക്കേണ്ടതായിട്ടുണ്ടു്. അതിൽ ഏറ്റവും ആദ്യമായിട്ടുള്ളതു് ഈ പറഞ്ഞതുതന്നെയാണു്. തോട്ടംതൊഴിലാളികളെ സംബന്ധിച്ചിടത്തോളം ലക്ഷക്കണക്കിനു് തൊഴിലാളികളെ ബാധിക്കുന്ന ഒരു ഗ്രാറ്റുവിറ്റി എഗ്രിമെന്റു് നമ്മുടെ മുൻപാകെയുണ്ടു്. 1962–ൽ ഉണ്ടാക്കിയ ആ എഗ്രിമെന്റു് അനുസരിച്ചു് തോട്ടം തൊഴിലാളികൾക്കു് അവർ ജോലിചെയ്ത മുഴുവൻകാല സർവ്വീസും ഗ്രാറ്റുവിറ്റിക്കു് അർഹതയുണ്ടെന്നു് വ്യക്തമാക്കിയിട്ടുണ്ടു്. ഈ സന്ദർഭത്തിൽ ഈ ബില്ലിലും അങ്ങനെ വ്യക്തമാക്കുകയെന്നുള്ളതു് ഒരു നീതി മാത്രമാണെന്നു സൂചിപ്പിക്കുവാൻ ഞാൻ ഈ അവസരം ഉപയോഗിക്കുകയാണു്. ''പ്ലേയ്മെന്റു് അഫ് ഗ്രാറ്റുവിറ്റി'' എന്നു പറയുന്ന ഭാഗത്തെ സംബന്ധിച്ചിടത്തോളം ഇവിടെ നിർദ്ദേശിച്ച പല പോരായ്മകളും പ്രകടിപ്പിച്ച ഒമ്പതംഗങ്ങളോടുകൂടി ഞാനും യോജിക്കുകയാണു്. കുറഞ്ഞപക്ഷം പീരിയഡു് പത്തുവർഷം എന്നതു് അഞ്ചുവർഷമാക്കണം എന്ന നിർദ്ദേശം സമർപ്പിച്ചിട്ടുണ്ടു്. കുറേക്കൂടി വ്യക്തവും വ്യാപകവുമായ രൂപത്തിൽ സെലക്ടുകമ്മിറ്റി ഈ ബില്ലിലെ വകുപ്പുകളെക്കുറിച്ചു് പര്യാലോചിക്കേണ്ടതായി

LIBRARY ARCHIVES Kerala Legislative Assembly

ട്ടണ്ട്. അനാരോഗ്യംമൂലം ജോലിയിൽനിന്നു് ഒഴിയേണ്ടിവരുന്ന സാഹചര്യത്തിൽ അതു് ഒരു രജിസ്റ്റേർഡു് മെഡിക്കൽ പ്രാക്ടീഷണറുടെ സർട്ടിഫിക്കറിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ ആയിരിക്കണമെന്നുള്ളതു് വ്യക്തമാക്കേണ്ടതാണു്. അതു് അത്യന്താപേക്ഷിതമാണു്.

മറ്റൊന്നു്, ഉടമകളും തൊഴിലാളികളെ പിരിച്ചുവിടുകയാണെങ്കിൽ ഗ്രാറ്റുവിറ്റിക്കു് അർഹതയില്ലാത്ത ഒരു സ്ഥിതി ഉണ്ടാകരുതെന്നുള്ളതാണു്. പിരിച്ചുവിടുക എന്നുള്ളതു് ഒരു ശിക്ഷയായിരിക്കേ ഗ്രാറ്റുവിറ്റിനിഷേധിക്കുക എന്നുള്ള മറ്റൊരു ശിക്ഷകൂടി തൊഴിലാളികളും അനുഭവിക്കേണ്ടിവരുന്ന സാഹചര്യം ഉണ്ടാകരുതു്. മിസ്കാൺഡക്ടു് മൂലം ഡിസ്മിസ് ചെയ്യുന്ന അവസരത്തിൽ ഗ്രാറ്റുവിറ്റി നിഷേധിക്കുന്ന ഒരു സാഹചര്യം ഉണ്ടാകരുതെന്നു് ഈ ബില്ലിൽ വ്യക്തമാക്കണം. 1947-ലെ ഇൻഡ്യൻ തൊഴിൽത്തക്ക നിയമമനുസരിച്ചുള്ള പിരിച്ചുവിടലാണെങ്കിൽ ബഹുമാനപ്പെട്ട ഇരവിപുരം മെമ്പർ സൂചിപ്പിച്ചതുപോലെ വേതനത്തിനുപുറമേ ഗ്രാറ്റുവിറ്റിയും ലഭിക്കണമെന്നുള്ളകാര്യംകൂടി സൂചിപ്പിക്കുവാൻ ഞാൻ ഈ അവസരം വിനിയോഗിക്കുകയാണു്. ഈ നിയമം കർശനമായി പാലിക്കാത്ത ഉടമകളുണ്ടെങ്കിൽ അവരുടെമേൽ സ്വീകരിക്കേണ്ടതായ നടപടികളെ സംബന്ധിച്ചും വളരെ വ്യക്തമായി ഈ ബില്ലിൽ പ്രതിപാദിക്കണമെന്നു് ഞാൻ അഭിപ്രായപ്പെടുകയാണു്. ഈ നിയമം പാലിക്കാത്ത ഉടമകളെ ആറുമാസത്തെ കഠിനതടവിനോ അല്ലെങ്കിൽ ആയിരംരൂപ പിഴശിക്ഷക്കോ വിധേയമാക്കണമെന്നുള്ള അടിസ്ഥാനത്തിൽ വളരെ സ്പഷ്ടമായി എന്തെങ്കിലും വ്യവസ്ഥ ഈ ബില്ലിൽ പ്രതിപാദിച്ചാൽ എന്താണു് തെറ്റെന്നു് ചോദിക്കുകയാണു്. അതുപോലെതന്നെ ഉടമകൂടിശ്ശികയായി വരുത്തുന്ന ഗ്രാറ്റുവിറ്റി സംഖ്യക്കു് 12 ശതമാനം പലിശ കണക്കാക്കണമെന്നു് ഞാൻ നിർദ്ദേശിക്കുകയാണു്, മാത്രമല്ല, ഉടമയിൽനിന്നു് ഈ തുക ഈടാക്കുന്നതിനെ സംബന്ധിച്ച നടത്തേണ്ടുന്ന റവന്യൂ റിക്കവറി നടപടിപ്രകാരമുള്ള കാര്യങ്ങളും ചെയ്യുന്നതിനുകൂടി ഈ ബില്ലിൽ വ്യവസ്ഥ ഉണ്ടാകണമെന്നു് ഞാൻ അഭിപ്രായപ്പെടുകയാണു്. ഇതു് വളരെ പ്രധാനപ്പെട്ട ഒരു ബില്ലായതുകൊണ്ടു്, തൊഴിലാളികളും വളരെക്കാലമായി ആശിച്ചിരുന്ന ഒരു ബില്ലായതുകൊണ്ടു് ഈ കാര്യങ്ങളെല്ലാം കണക്കിലെടുത്തുകൊണ്ടു് സെലക്ടുകമ്മിറ്റി തൊഴിലാളി പ്രതിനിധികളുമായി ചർച്ച നടത്തി തൊഴിലാളികളിൽനിന്നു് തെളിവെടുത്തു് ഈ കാര്യത്തെ സംബന്ധിച്ചു് ഏറ്റവും ആശാവഹമായ, നല്ല രൂപത്തിലുള്ള ഒരു ബിൽ കൊണ്ടുവരണമെന്നു അഭിപ്രായപ്പെട്ടുകൊണ്ടു് എന്റെ വാക്കുകളും നിറുത്തുന്നു.

ശ്രീ. വി. എസ്. അച്യുതാനന്ദൻ: സർ, നമ്മുടെ സംസ്ഥാനത്തെ ലക്ഷക്കണക്കിനു തൊഴിലാളികൾക്കു് സ്ഥായിയായ ഒരാശ്വാസം നൽകുന്ന ഒരു ബിൽ അവതരിപ്പിച്ചതിനു ഞാൻ ബഹുമാനപ്പെട്ട തൊഴിൽവകുപ്പുമന്ത്രിയെ അഭിനന്ദിക്കുകയാണു്. ഈ സംസ്ഥാനത്തെ ഏതാണ്ടു് അരലക്ഷത്തോളംവരുന്ന ചെത്തുതൊഴിലാളികൾക്കു് ഗ്രാറ്റുവിറ്റിയും പ്രോവിഡൻറ് ഫണ്ടും അനുവദിച്ചുകൊണ്ടുള്ള ഒരു ബിൽ അവതരിപ്പിക്കാൻ മുൻകൈയെടുത്തു് ബഹുമാനപ്പെട്ടമന്ത്രി, നമ്മുടെ സംസ്ഥാനത്തെ സംഘടിതരും അസംഘടിതരുമായ ലക്ഷോപലക്ഷം തൊഴിലാളികളും ദീർഘനാളായി പ്രത്യാശയോടുകൂടി കാത്തിരുന്ന ആഗ്രഹം സഫലീകരിക്കയാണു ചെയ്യുന്നതു്. അതോടൊപ്പം ഈ ബിൽ പാസ്സാക്കി എടുക്കുന്നതിൽ പങ്കാളികളാകുന്ന നമുക്കെല്ലാം തീർച്ചയായും ചാരിതാർത്ഥ്യത്തിനു് അവകാശമുണ്ടു്. നമ്മുടെ തൊഴിലാളികളും നടത്തിയ നിരന്തര ശ്രമത്തിന്റെ ഫലമായി ഇന്നത്തെ ഗ്രാറ്റുവിറ്റി ആനുകൂല്യങ്ങളും കിട്ടിക്കൊണ്ടിരിക്കുന്ന തൊഴിലാളികളുണ്ടു്. ആ ഗ്രാറ്റുവിറ്റി ആനുകൂല്യങ്ങൾക്കു താദാത്മ്യമുള്ള തരത്തിലുള്ള ഒരു നിർദ്ദേശമെന്നുള്ള നിലയിൽ മിനിമം പതിനഞ്ചു ദിവസം എന്നുള്ളതു് മാറ്റി അല്പംകൂടി കൂട്ടിക്കൊടുക്കേയല്ലേ വേണ്ടതു് എന്നുള്ളതു് തീർച്ചയായും സെലക്ടുകമ്മിറ്റിയംഗങ്ങളും ബഹുമാനപ്പെട്ട മന്ത്രിയും പരിശോധിക്കുമെന്നാണു് ഞാൻ പ്രത്യാശിക്കുന്നതു്. ആലപ്പുഴ കയർ

LIBRARY ARCHIVES Kerala Legislative Assembly

ഫാക്ടറിയിൽനിന്നും പിരിഞ്ഞുപോകുന്ന തൊഴിലാളികൾക്കും സ്റ്റാഫ് അംഗങ്ങൾക്കും 20 ദിവസംമുതൽ 1 മാസംവരെയുള്ള ആനുകൂല്യങ്ങളും പറഞ്ഞുകൊണ്ട് പിരിഞ്ഞുപോകേണ്ടതായി വന്നിട്ടുണ്ട്. വളരെ ചുരുക്കമായിട്ടെങ്കിലും ഇതുപോലുള്ള അനുഭവങ്ങൾ നമ്മുടെ സംസ്ഥാനത്തും വിവിധതൊഴിൽകേന്ദ്രങ്ങളിൽ ഉണ്ടായി എന്നുവരും. തീർച്ചയായും അസംഘടിതരായ ഒട്ടേറെ ആളുകൾക്ക് ഒരു പൈസയും കിട്ടാതിരിക്കുന്ന സാഹചര്യത്തിൽ അവരുടെയൊക്കെ സംരക്ഷണം കണക്കിലെടുത്തുകൊണ്ടും ഇന്നുകിട്ടിക്കൊണ്ടിരിക്കുന്ന ആനുകൂല്യങ്ങൾ നിലനിറുത്താൻ സഹായകമായ വിധത്തിലുമാണ് ഈ ബിൽ വിഭാവനം ചെയ്തിരിക്കുന്നത്. ആ നിലയിൽ ഈ ആനുകൂല്യങ്ങൾ കുറച്ചുകൂടി വർദ്ധിപ്പിക്കേണ്ടതുണ്ടെങ്കിൽ വർദ്ധിപ്പിക്കുമെന്നും ഞാൻ പ്രത്യാശിക്കുകയാണ്. വ്യവസായസ്ഥാപനങ്ങളുടെ കാര്യം പറയുമ്പോൾ ഏതാണ്ട് വ്യവസായ സ്വഭാവത്തിലേക്ക് വളർന്നുകൊണ്ടിരിക്കുന്ന ഒരു മേഖലയാണ് കാഷ്യൂ മേഖല. ഇന്നു മുതലാളിത്താടിസ്ഥാനത്തിലുള്ള കൃഷിസമ്പ്രദായമാണ് കാർഷിക മേഖലയിൽ വളർന്നുകൊണ്ടിരിക്കുന്നത്. കർഷകമുതലാളിമാർക്ക് സ്ഥിരമായി ജോലി ചെയ്തുകൊണ്ടിരിക്കുന്ന കർഷകത്തൊഴിലാളികൾ ഇന്നുണ്ട്. മുരിക്കനെപ്പോലെയും കവലയ്ക്കൽ മാത്തനെപ്പോലെയുമുള്ള വലിയ കർഷകമുതലാളിമാർക്ക് രണ്ടും മൂന്നും ഡസൻ വീതം സ്ഥിരം തൊഴിലാളികളുണ്ട്. അത്തരം തൊഴിലാളികൾ അവരുടെ ഓജസ്സും തേജസ്സും മുഴുവൻ നഷ്ടപ്പെടുത്തി മുതലാളിക്കുവേണ്ടി പാടുപെട്ടിട്ട് പിരിഞ്ഞുപോകുമ്പോൾ വെറുംകൈയോടെ പോകാൻ നിയമം അവരുടെ മുൻപിൽ മൂകമായി നിന്നുകൂടാ. അവരുടെ കാര്യത്തിൽ എല്ലാവരും യോജിക്കുമെന്നാണ് ഞാൻ പ്രതീക്ഷിക്കുന്നത്. അതുകൊണ്ട് നമ്മുടെ രാജ്യത്തെ നിർദ്ധനരും എന്നാൽ ഏറ്റവും കൂടുതൽ പരിരക്ഷ അർഹിക്കുന്നവരുമായ അത്തരം ആളുകളുടെ പ്രശ്നംകൂടി തീർച്ചയായും സെലക്ട്കമ്മിറ്റി പരിഗണിക്കുമെന്ന് ഞാൻ പ്രത്യാശിക്കുന്നു. അങ്ങനെ നമ്മുടെ നാട്ടിലെ തൊഴിലാളിവർഗ്ഗം വളരെ പ്രതീക്ഷയോടുകൂടി കാത്തിരുന്ന ഈ ബിൽ ബഹുമാനപ്പെട്ട പല മെമ്പർമാരും ചൂണ്ടിക്കാണിച്ച പരിമിതികളും പോരായ്മകളും തീർത്തു സമഗ്രമായ ഒരു ബില്ലാക്കി പാസ്സാക്കി എടുക്കാൻ എല്ലാ അംഗങ്ങളും വിശേഷിച്ച് ബഹുമാനപ്പെട്ട മന്ത്രിയും മുൻകൈയെടുക്കുമെന്ന പ്രത്യാശിച്ചുകൊണ്ട് ഞാൻ അവസാനിപ്പിക്കുന്നു.

ശ്രീ. കെ. കരുണാകരൻ: സർ, ഈ ബില്ലിന്റെ ഉദ്ദേശലക്ഷ്യത്തിൽപറയുന്നതു തൊഴിലാളികൾ വളരെക്കാലമായി ആവശ്യപ്പെടുന്ന ഒരു കാര്യമാണ് ഇതെന്നാണ്. ഈ നിയമത്തിന്റെ തത്വംതന്നെ, വ്യവസായ സ്ഥാപനങ്ങളും അവയുടെ മെഷീനുകളുടെ തേയ്മാനത്തിനു നീക്കിവയ്ക്കുന്നതുപോലെ മനുഷ്യന്റെ ആരോഗ്യം നഷ്ടപ്പെടുന്നതിനുള്ള ഒരു പാരിതോഷികമെന്നുള്ള നിലയിൽ ഗ്രാറ്റുവിറ്റി നൽകണമെന്നതാണ്. ഇന്നത്തെ കൂലിനിരക്കും മറ്റു കാര്യങ്ങളും പരിഗണിക്കുമ്പോൾ ജോലിചെയ്യുന്നകാലയളവിൽ സമ്പാദിക്കാനുള്ള സാദ്ധ്യത വളരെ കുറവാണ്. അതുകൊണ്ട് ജോലിയിൽനിന്നു വിരമിച്ചുകഴിഞ്ഞാൽ തുച്ഛമാണെങ്കിലും ജീവിതം കഴിച്ചുകൂട്ടുന്നതിനാവശ്യമായ തുക നൽകണമെന്നാണ് ആവശ്യപ്പെടുന്നത്. അപ്പോൾ ഓരോ മനുഷ്യനും അവനവന്റെ സേവനം കഴിഞ്ഞു ജോലിയിൽനിന്നും വിരമിക്കുമ്പോൾ എന്തു വേതനം നൽകണമെന്നുള്ളതു നോക്കേണ്ടതായിട്ടുവരുന്നു. ഈ ബില്ലിൽ നിർദ്ദേശിച്ചിട്ടുള്ളതു ആണ്ടിൽ 15 ദിവസത്തെ വേതനം എന്നുള്ള കണക്കിനാണ്. ഇതു പല വ്യവസായ സ്ഥാപനങ്ങളിലും നിലവിലിരിക്കുന്ന വ്യവസ്ഥയാണ്. അതുകൊണ്ട് അതു പുനഃപരിശോധിക്കണമെന്നു ഞാൻ അഭ്യർത്ഥിക്കുകയാണ്.

ഈ ബില്ലിൽ "It shall come into force on such date as the Govt. may by notification in the Gazette appoint;" എന്നു പറഞ്ഞിരിക്കുന്നു, അതു പോര, ബിൽ പാസ്സായ ഉടൻതന്നെ നടപ്പിലാകുമെന്നു വ്യവസ്ഥയുണ്ടാക്കണം.

LIBRARY ARCHIVES Kerala Legislative Assembly

ശ്രീ. ആർ. എസ്. ഉണ്ണി: കൺകറൻറ് ലിസ്റ്റിലെ സബ്ജക്ട്സിനെ അടിസ്ഥാനമാക്കിയുള്ള ഒരു നിയമമല്ലേ ഇത്? ഇതു നിയമമാകാൻ പ്രസിഡണ്ടിന്റെ അനുമതി വേണ്ടേ?

ശ്രീ. കെ. കരുണാകരൻ: പ്രസിഡൻറിന്റെ അനുമതികിട്ടിയാൽ അന്നുമുതൽ നിയമമാണ്.

ശ്രീ. മത്തായി മാഞ്ഞൂരാൻ: അങ്ങനെ സംശയംവേണ്ട. നീട്ടിക്കൊണ്ടുപോകയില്ല.

ശ്രീ. കെ. കരുണാകരൻ: ഗവണ്മെൻറ് നോട്ടിഫിക്കേഷൻ എന്നുപറഞ്ഞു താമസിക്കാതെ, പലനിയമത്തിലും ഉണ്ടാകുന്ന ബുദ്ധിമുട്ട് പരിഗണിക്കുമ്പോൾ ഈ നിയമം പാസ്സാക്കുന്നതീയതിമുതൽ വേണമെന്നു നിശ്ചയിക്കണം. ഇവിടെ വളരെയധികം ചർച്ചാവിഷയമായിട്ടുള്ള ഭൂപരിഷ്കരണബില്ലിൽ ഭൂമിയുടെ കൈവശാവകാശത്തെപ്പറ്റി വ്യവസ്ഥയുണ്ടെങ്കിലും കഷ്കനു് അതു് കിട്ടിയിട്ടില്ലെന്നതുപോലെ ഇന്ന തീയതിമുതൽ എന്നു പറഞ്ഞുകഴിഞ്ഞാൽ അതു് ഏതെങ്കിലും കാരണവശാൽ താമസം വരികയാണെങ്കിൽ.....

ശ്രീ. മത്തായിമാഞ്ഞൂരാൻ: അതിനെസംബന്ധിച്ചാണു് ബഹുമാനപ്പെട്ട ഉണ്ണി പറഞ്ഞതു്. ഇതു് പ്രസിഡൻറിന്റെ അനുമതിവേണ്ട ഒരു ബില്ലാണു്. പ്രസിഡൻറിന്റെ അനുമതി കിട്ടിക്കഴിഞ്ഞശേഷം പ്രാബല്യത്തിൽവരും.

ശ്രീ. കെ. കരുണാകരൻ: കൺകറൻറ് ലിസ്റ്റിലുള്ള ബില്ലും പാസായിക്കഴിഞ്ഞു, പ്രസിഡൻറിന്റെ അനുമതി കിട്ടിയാൽ നിയമമാകും. എപ്പോഴാണോ പ്രസിഡൻറിന്റെ അംഗീകാരം കിട്ടുന്നതു് അപ്പോഴാണു് നിയമം പ്രാബല്യത്തിൽ വരുന്നതു്. 'completed year of service' എന്നതിന്റെ നിർവചനത്തിൽ 'uninterrupted service of one year' എന്നു പറയുന്നു. അതിനുപകരം ''ഒരു കൊല്ലത്തെ സർവ്വീസ്'' എന്നു പറഞ്ഞാൽ മതി. uninterrupted' എന്നു ആവശ്യമില്ല.

''മിസ്മോൺടക്കു് കൊണ്ടു് ഡിസ്മിസൽ ഉണ്ടെങ്കിൽ ഗ്രാറ്റുവിറ്റി കൊടുക്കേണ്ട എന്നു പറയുന്നതു ശരിയല്ല. ഒരാൾ ഒരു വ്യവസായശാലയിൽ എത്രകാലം സേവനം നടത്തിയിട്ടുണ്ടോ അത്രയുംകാലത്തെ ഗ്രാറ്റുവിറ്റി കൊടുക്കുകതന്നെ വേണം. കാരണം ഒരു മനുഷ്യനു് എപ്പോഴാണു് തെറ്റു പറ്റുന്നതെന്നു നിശ്ചയിക്കാൻ ഒക്കുകയില്ല. വളരെ ശാന്തസ്വഭാവമുള്ള ആളുകൾപോലും ചില കൊലപാതകക്കേസ്സിലൊക്കെ അകപ്പെട്ടുപോകും. അതുകൊണ്ടു് എന്തു തന്നെ കുറ്റത്തിന്റെപേരിൽ നടപടി നടത്തി പുറത്താക്കിയാലും ഈ ആനുകൂല്യം കൊടുക്കണമെന്നാണു് എനിക്കു പറയാനുള്ളതു്.

അതുപോലെതന്നെ 30 കൊല്ലത്തെ സേവനമോ 58 വയസ്സോ എന്നു പറഞ്ഞിട്ടുള്ളതുകൂടി പരിഗണിക്കണം. 58 വയസ്സു് സാമാന്യേന അംഗീകരിച്ചതാണു്. 30 വർഷത്തെ സർവ്വീസ് എന്നു പറഞ്ഞാൽ സൂപ്രണ്ടുവേഷൻ ആകുമ്പോഴേ ചിലപ്പോൾ 48 വയസ്സേ ആകൂ. 18 വയസ്സായാൽ ഒരു ഫാക്ടറിയിൽ പ്രവേശിപ്പിക്കാം. മാനേജ്മെൻറിനാണെങ്കിൽ പ്രായമുള്ളവരെ വേണമെന്നില്ല. 18 വയസ്സുള്ള ആൾക്കു് ജോലി കൊടുത്താൽ അയാൾക്കു് 40 വർഷത്തെ സർവ്വീസ് കിട്ടും. അതുകൊണ്ടു് 30 വർഷമെന്നു പറയാതെ 58 വയസ്സു് എന്നു ക്ലിപ്പ്പ്പെടുത്തിയാൽ മതി.

അതുപോലെതന്നെ പേയ്മെൻറ് ഓഫ് ഗ്രാറ്റുവിറ്റിയെപ്പറ്റിയ ക്ലാസ്സു് 4-ൽ

Payment of gratuity.—(1) Gratuity shall be payable to an employee—

(a) on his superannuation;

(b) on his retirement after completion of a minimum period of ten years of continuous service, or

LIBRARY ARCHIVES Kerala Legislative Assembly

(c) on his retirement after a continuous service of one year on account of total disablement due to accident or disease.

എന്നു പറയുന്നുണ്ടു്.

ഒരു തൊഴിലാളിയെ പിരിച്ചുവിടുമ്പോൾ ഗ്രാറ്റുവിറ്റി കൊടുക്കണമെന്നാണു്. റിട്രെഞ്ച്മെന്റു് പല വ്യവസായ സ്ഥാപനങ്ങളിലും കാണും. ഐ. ഡി. ആക്ടനുസരിച്ചു് റിട്രെഞ്ച് ചെയ്യുമ്പോൾ കോമ്പൻസേഷൻ കൊടുക്കുവാൻ വ്യവസ്ഥയുണ്ടു്.

Shri Mathai Manjooran: That will come into conflict with the Industrial Disputes Act.

ശ്രീ. കെ. കരുണാകരൻ: ഒരു ആവശ്യംകൂടി ഉണ്ടു്. സുപ്രീം കോടതിയുടെ ഒരു വിധിയിൽ പറഞ്ഞിരിക്കുന്നതു് ഗ്രാറ്റുവിറ്റി കഴിഞ്ഞ കാലസേവനത്തിനും കോമ്പൻസേഷൻ പിന്നീടുള്ള ജീവിതത്തിനും വേണ്ടിയാണു് കൊടുക്കുന്നതെന്നാണു്. കഴിഞ്ഞകാല സേവനത്തിനുള്ള വേതനവും ഭാവിയിൽ ജോലി അന്വേഷിച്ചു കിട്ടുന്നതുവരെയുള്ള കാലഘട്ടത്തേക്കു് കൊടുക്കുന്ന വേതനവും രണ്ടും രണ്ടാണു്. റിട്രെഞ്ച് ചെയ്ത തൊഴിലാളിക്കു് ഗ്രാറ്റുവിറ്റി അവകാശപ്പെടാൻ പാടില്ലെന്ന സ്ഥിതിവിശേഷം ഈ ബില്ലനുസരിച്ചുവരുന്നു. മിക്ക വ്യവസായസ്ഥാപനങ്ങളിലും ഗ്രാറ്റുവിറ്റി കൊടുക്കണമെന്ന വ്യവസ്ഥയുണ്ടു്. പൊതുവായിട്ടു് മാനേജ്മെന്റുകളുടെ വാദഗതി ഇതു രണ്ടുംകൂടി കൊടുക്കാൻ സാധ്യമല്ലെന്നാണു്. അതുകൊണ്ടു് ഈ നിയമം പാസ്സാക്കിക്കഴിഞ്ഞാൽ തീർച്ചയായും റിട്രെഞ്ച് ചെയ്ത തൊഴിലാളികളെ സംബന്ധിച്ചിടത്തോളം ഗ്രാറ്റുവിറ്റി കൊടുക്കുവാൻ മാനേജ്മെന്റുകളും വിസമ്മതം പ്രകടിപ്പിക്കുമെന്നുള്ളതു് വ്യക്തമാണു്. വളരെയധികം തൊഴിൽത്തർക്കങ്ങളും ഉണ്ടാകുകയും അതുമൂലം തൊഴിൽരംഗത്തു് ഇടയാകുകയും ചെയ്യും. ഇതു് ഭേദഗതി ചെയ്യണമെന്നാണു് എനിക്കു പറയുവാനുള്ളതു്.

അതുപോലെതന്നെ 7–ാം ക്ലാസ്സിൽ 15 ദിവസത്തെ വേജസ് കണക്കാക്കി കൊടുക്കണമെന്നു പറയുന്നു. വേജസിനു് പകരം emoliments (ഇമോളീമെൻസ്) എന്നു് ആക്കണമെന്നാണു് എന്റെ അഭിപ്രായം. അങ്ങനെ ആക്കിയാൽ മറ്റു സാമ്പത്തികാനുകൂല്യങ്ങൾകൂടി കണക്കാക്കുവാൻ സാധിക്കും. 15 ദിവസത്തെ വേജസ് കണക്കാക്കുന്നതു് ഇമോളിമെൻസ് എന്ന ഭേദഗതി ചെയ്യണം. നമ്മുടെ രാജ്യം പണ്ടത്തെക്കാളും വളരെയധികം പുരോഗമിച്ചുകൊണ്ടിരിക്കുന്നുവെന്നാണു് നാമെല്ലാം അവകാശപ്പെടുന്നതു്. മുമ്പുണ്ടായിരുന്ന നിയമങ്ങളിൽനിന്നും ഭേദഗതി ചെയ്ത നിയമങ്ങളും ഉണ്ടായിട്ടുണ്ടു്. വ്യവസായങ്ങളെ സംബന്ധിച്ചു് നമ്മുടെ രാജ്യത്തു് മാരോ കൊല്ലം കഴിയുന്തോറും പല പരിഷ്ക്കാരങ്ങളും വന്നുകൊണ്ടിരിക്കുന്നുമുണ്ടു്. ആ നില വച്ചുകൊണ്ടു നോക്കിയാൽ ഈ 15 ദിവസമെന്നുള്ളതു് മാറ്റാൻ തീർച്ചയായിട്ടും വിഷമമുണ്ടാകുകയില്ല. ഇന്നതന്നെ പല സ്ഥാപനങ്ങളിലും വ്യത്യസ്തമായ നിരക്കുകളാണു് ഉള്ളതു്.

അതുപോലെതന്നെ അപ്പർലിമിറ്റിന്റെ കാര്യമാണെങ്കിൽ 30 വർഷമെന്നാണു് വ്യവസ്ഥചെയ്തിരിക്കുന്നതു്. ഓരോ കൊല്ലത്തിനും അപ്പർലിമിറ്റു് നിശ്ചയിക്കണമെന്നാണു് എനിക്കു പറയുവാനുള്ളതു്. അതുപോലെതന്നെ 10 വർഷമെന്നുള്ളതു് മിനിമം അഞ്ചുവർഷമെന്നു് എഗ്രിചെയ്തിട്ടുണ്ടു്. അതും ഒരു കൊല്ലമാക്കണമെന്നാണു് എന്റെ അഭിപ്രായം. ഈ 10 കൊല്ലമെന്നു് പറയുന്നതു് വളരെ വിഷമമുണ്ടാക്കുന്ന സംഗതിയാണു്. അതുകൂടി ഭേദഗതി ചെയ്യണം. ഈ വക കാര്യങ്ങളും പരിഗണിച്ചു് ഈ നിയമം വേഗം പാസ്സാക്കണമെന്നാണു് എന്റെ അഭിപ്രായം. കാലത്തിന്റെ മാറ്റങ്ങളും അനുസരിച്ചു് പല പ്രശ്നങ്ങളും ഉയർന്നുവരാൻ ഇടയുണ്ടു്,

നമ്മുടെ ഇൻഡസ്ട്രീയൽ അഡ്വൈസറിക്കമ്മിറ്റി ശുപാർശ ചെയ്തിട്ടുള്ളതു് തീച്ചയായും വ്യവസായികളും എതിർക്കുമെന്നു് എനിക്കു തോന്നുന്നില്ല. എതിർക്കുന്നതു്

LIBRARY ARCHIVES Kerala Legislative Assembly

കാലത്തിനനുസരിച്ച് മാറ്റങ്ങൾ വരുത്തുവാൻ ഹൃദയമില്ലാത്തവരാണ്. ഇങ്ങനെയുള്ള അടിസ്ഥാനപരമായ പല കാര്യങ്ങളെയും എതിർക്കുന്ന ആളുകൾക്ക് സ്ഥാനമില്ല. ഈ കാര്യങ്ങളെല്ലാം സെലക്ട്കമ്മിറ്റി അംഗീകരിക്കണമെന്നുള്ള അഭിപ്രായത്തോടുകൂടി ഞാൻ അവസാനിപ്പിക്കുന്നു.

Shri S. P. Luiz: Sir, I warmly congratulate the Hon: Minister for Labour in moving this Bill. But I may point out certain social and political consequences which may resu t by passing the Bill in the present form. Sir, as far as the industrialists are concerned, it is our prime duty to co-operate to the maximum extent possible not only to keep the spirit of the Government's intention, but also to keep the humanitarian aspiration of our workers. But Sir, there are a large number of problems that always confront us.

Firstly, I would touch upon one or two points that are of common interest. Let us just consider the various taxes imposed through various measures. Here also, I find a provision to the effect that gratuity should be deposited in a bank or in such manner as the Government may deem fit. We are prepared to do that. But in doing so, I wish to draw the attention of the Government to certain points. Firstly, let us start with land tax. Such a tax is there. Then again, there is the plantation tax regarding which up to now there has been no clarification and it is a headache to everybody concerned. The real figure payable by a planter by virtue of the plantation Act is not there. Personally, I know, many of us have moved writ-petitions in the High Court to clarify what we should do in the matter. Then there is the Panchayat Act under which there is the building tax, profession-tax, etc. Then comes the agricultural income tax which is a never-ending process. We don't want non-pament of tax, but the modus operandi is such that the Assessing Officers are never convinced of the returns that we submit.

Then there is another factor, the Provident Fund, which is paid in advance. Like that ever so many taxes are there. For a private individual or a businessman, it is a headache. We have no time to spare for all these. Also as per this Bill, a tax is imposed on the employers. Why not we consider all these aspects together so that all these taxes can be clubbed together in some form or other, so that the employer may not have to waste his time in paying all these taxes separately. We are fed up with all these taxes. We, industrialists and planters, are fed up with this series of taxes. We are ready to pay the tax, but let it be in a businesslike manner. Even if it be advance payment, we do not mind.

ശ്രീ. ആർ. എസ്സ്. ഉണ്ണി: ഈ സഭയിലെ ഒരു ബഹുമാനപ്പെട്ട അംഗം അദ്ദേഹത്തിന്റെ വ്യക്തിപരമായ ആവശ്യങ്ങൾക്കുവേണ്ടി സംസാരിക്കുന്നതു ശരിയാണോ?

ഡെ. സ്പീക്കർ: അദ്ദേഹത്തിന്റെ കമ്മ്യൂണിറ്റിയുടെകാര്യം പറഞ്ഞുവെന്നേയുള്ളൂ.

Shri S. P. Luiz: For the mere fact that industrialists are not sufficiently represented we should not murder them. Sir, I do not wish to deal at length. Some of the Members referred to the amount of gratuity, which as now fixed as 15 days' wages. I was listening to the speech of

LIBRARY ARCHIVES Kerala Legislative Assembly

Mr. Karunakaran. He said that this may be increased. I welcome the suggestion that it may be increased. Because gratuity is being paid as a token of gratitude from the management to the workers and it is really something for the services they have rendered.

Then again I want to point out one or two points more. Regarding payment of gratuity to the nominee of a worker, I would say that there are several problems which affect the unfortunate workers. If a worker dies, the claims for gratuity comes from various quarters. This has happened very often. Many legal issues also arise. Many people will come and claim gratuity as legal heirs and so on and so forth. Therefore some formula may be made by which a worker may specifically nominate a particular person to claim the gratuity. Some provision may be made for the inclusion of the legal heirs of the workers so that there may not be any confusion later on.

I warmly welcome this Bill and suggest that this be referred to a Select Committee as suggested by several members of this House. I once again congratulate the Government for moving this Bill and I offer my full co-operation in passing the Bill.

ശ്രീ. മത്തായിമാഞ്ഞൂരാൻ: സർ, ഈ ബില്ലിനെ സംബന്ധിച്ചുള്ള ചർച്ച കഠം.....

ശ്രീ. ജോസഫ് ചാഴിക്കാട്ട്: സർ, ഒരു പായിൻറ് ഓഫ് ഓർഡർ. സെലക്ട്കമ്മിറ്റിക്കു പോകണമെന്നു പറയുമ്പോൾ ഇപ്പുറത്തിരിക്കുന്ന എനിക്കു ഈ ബില്ലിനെപ്പറ്റി പറയാൻ പാടില്ലെന്നു പറയുന്നതു ശരിയാണോ?

ഡെ. സ്പീക്കർ: സംസാരിക്കണമെന്നുള്ളതു സ്പീക്കറുടെ ശ്രദ്ധയിൽപ്പെടുത്തേണ്ടതാണു്.

ശ്രീ. ജോസഫ് ചാഴിക്കാട്ട്: ഞാൻ നേരത്തെ ശ്രദ്ധയിൽപ്പെടുത്തിയതാണു്. ശ്രദ്ധയിൽപ്പെടുത്തുവാൻവേണ്ടി ഞാൻ ഈ സീറ്റിൽ എഴുന്നേറ്റു നില്ക്കണമോ?

ശ്രീ. മത്തായിമാഞ്ഞൂരാൻ: സർ, ഈ ബില്ലു് സാമാന്യേന സ്വാഗതാർഹമാണെന്നറിയുന്നതുകൊണ്ടും ഇതു് സെലക്ട്കമ്മിറ്റിക്കു് വിടാൻ ഉള്ളതുകൊണ്ടും പ്രത്യേകമായി എനിക്കു് ഇതേപ്പറ്റി ഒന്നും പരാമർശിക്കാനില്ല. എങ്കിലും ചില വാദങ്ങളും തടസ്സങ്ങളുമെല്ലാം ഇവിടെ പറഞ്ഞിട്ടുള്ളതു് മുഴുവൻ ശരിയാണു് എന്നു് എനിക്കു തോന്നുന്നില്ല.

ബഹുമാനപ്പെട്ട കരുണാകരനും പി. പി. ജോർജ്ജും പറഞ്ഞതുപോലെ കേന്ദ്രഗവണ്മെൻറു് കാലമിത്രയുമായിട്ടും ഇങ്ങനെയൊരു നിയമം എഴുതുവാനും പാസ്സാക്കുവാനും അതേപ്പറ്റി ആലോചിക്കാൻപോലും തയ്യാറായില്ല. റാവുറാവു മുതലായ മുതലാളിമാർ ഈ നിയമത്തെ എതിർത്തുകൊണ്ടിരിക്കുന്നുവെന്നുള്ളതാണു് അതിൻറെ കാരണം. ഞാൻ തുറന്നുപറയുകയാണെങ്കിൽ മിസ്റ്റർ നേവൽ ടാറ്റാ ഈ സഭയിൽ പാസ്സാക്കാൻ പാടില്ലെന്നു് കാണിച്ചു് എനിക്കു് കത്തെഴുതിയിട്ടുണ്ടു്. അവർ സാധാരണ പറയുന്നതു് ഞാൻ കേൾക്കാറില്ല. കേന്ദ്രഗവണ്മെൻറു്.....

ശ്രീ. കെ. കരുണാകരൻ: കേന്ദ്രഗവണ്മെൻറു് ഈ നിയമം പാസ്സാക്കുന്നതു് ടാറ്റാ പറയുന്നതിൻറെ പേരിലാണെന്നു് ഒരു സംസ്ഥാനത്തെ മന്ത്രി ഈ സഭയിൽ പ്രസ്താവിക്കുന്നതു് അതിൻറെ ഉത്തരവാദിത്വം മുഴുവൻ ഏറ്റെടുത്തുകൊണ്ടാണോ?

LIBRARY ARCHIVES Kerala Legislative Assembly

ഡെ. സ്പീക്കർ: തീർച്ചയായും, മന്ത്രി പറയുമ്പോൾ അതിനു് ഉത്തരവാദിത്വം ഉണ്ടു്.

ശ്രീ. മത്തായി മാഞ്ഞൂരാൻ: ഞാൻ പറയുന്നതിന്റെ ഉത്തരവാദിത്വം ഏറ്റെടുത്തുകൊണ്ടുതന്നെയാണു് പറയുന്നതു്.

ശ്രീ. പി. പി. ജോർജ്: ടാറാറാ എഴുതിയെന്നു പറയുന്ന എഴുത്തു് മേശപ്പുറത്തു വയ്ക്കുമോ?

ശ്രീ. മത്തായി മാഞ്ഞൂരാൻ: എനിക്കു് എഴുതിയതു് പേഴ്സണൽ ലാറർ ആണു്. അതു് മേശപ്പുറത്തു് വയ്ക്കേണ്ട ആവശ്യമുണ്ടെന്നു തോന്നുന്നില്ല.

ശ്രീ. കെ. കരുണാകരൻ: ആ പേഴ്സണൽ ലാറർ തന്നെ സഭയുടെ മേശപ്പുറത്തു് വയ്ക്കുവാൻ ഒരുമ്പെടുകയോ?

ശ്രീ. മത്തായി മാഞ്ഞൂരാൻ: പേഴ്സണൽ ലാറർ മേശപ്പുറത്തു് വയ്ക്കേണ്ട ആവശ്യമുണ്ടെന്നു തോന്നുന്നില്ല. കേന്ദ്രഗവണ്മെന്റു് നിയമം പാസ്സാക്കാത്തതു് ടാറാറാ പറഞ്ഞിട്ടാണെന്നു് ഞാൻ പറഞ്ഞിട്ടില്ല. ടാറാറായെ പോലുള്ളവർ പറഞ്ഞിട്ടു് എന്നാണു് ഞാൻ പറഞ്ഞതു്. തൊഴിലാളി പ്രവർത്തനത്തിൽ ഉദാരമതിയായ കരുണാകരൻ വ്യാപരിക്കുന്നതുകൊണ്ടും ഈ ബില്ലു് അവർ സ്വാഗതം ചെയ്യുന്നതുകൊണ്ടും ഈ ബില്ലിലെ തടസ്സങ്ങളെല്ലാം അവർ തിരുത്തി വയ്ക്കുമെന്നുള്ളതുകൊണ്ടും ആണു് അവരുടെ മുമ്പിൽ വയ്ക്കാമെന്നു് ഞാൻ പറഞ്ഞതു്. ഈ ബിൽ പാസ്സാക്കി അതു നടപ്പിലാക്കുന്നതിനു് എല്ലാനിർദ്ദേശങ്ങളും നൽകിയ ബഹുമാനപ്പെട്ട മെമ്പർമാർക്കു് ഞാൻ നന്ദി പറയുന്നു. എല്ലാ നിർദ്ദേശങ്ങളും സെലക്ട കമ്മിറ്റി ചർച്ചചെയ്തു് പരിപൂർണ്ണമായ ഒരു റിപ്പോർട്ടു തയാറാക്കും.

താഴെപറയുന്ന മെമ്പറന്മാരടങ്ങിയ സെലക്ട കമ്മിറ്റിയെ സഭ അംഗീകരിക്കണമെന്നു ഞാൻ അഭ്യർത്ഥിച്ചുകൊള്ളുന്നു.

1. ശ്രീ. സി. കണ്ണൻ
2. ശ്രീ. കെ. ഐ. രാജൻ
3. ശ്രീ. പി. ഗംഗാധരൻ
4. എ. വി. കുഞ്ഞമ്പു
5. ശ്രീ. പി. എസ്. നമ്പൂതിരി
6. ശ്രീ. പി. രാമലിംഗം
7. ശ്രീ. ബി, മാധവൻനായർ.
8. ശ്രീ. വി. കുട്ടികൃഷ്ണൻനായർ.
9. ശ്രീ. ആർ. എസ്. ഉണ്ണി.
10. ശ്രീ. കെ. എ. ശിവരാമഭാരതി.
11. ശ്രീ. പി. പി. ജോർജ്
12. ശ്രീ. കെ. കരുണാകരൻ
13. ശ്രീ. ജെ. എ. ചാക്കോ
14. ശ്രീ. എം. മൊയ്തീൻകുട്ടിഹാജി
15. ശ്രീ. എസ്, പി. ലൂയീസ്.
16. ശ്രീ. ജെ. സി. മൈറായീസ്

The amendment moved by Shri P. S. Namboodiri was, by leave, withdrawn.

The question that the Kerala Industrial Employees Payment of Gratuity Bill, 1969 be referred to a Select Committee consisting of the members suggested by the mover was put and carried.

The Bill as referred to a Select Committee.

LIBRARY ARCHIVES Kerala Legislative Assembly